

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

FACULTAD DE ECONOMIA



**“ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS
DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA-UNIVERSIDAD NACIONAL DE
PIURA. REGIÓN PIURA. PERIODO: 2000 – 2014”**

PRESENTADA POR:

BACH. HUAMÁN JIMÉNEZ ANA ISABEL

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA**

Piura, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA



FACULTAD DE ECONOMIA



TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

**“ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS
DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA-UNIVERSIDAD NACIONAL DE
PIURA. REGIÓN PIURA. PERIODO: 2000 – 2014”**

APROBADA EN CONTENIDO Y ESTILO POR:

DR. BENJAMÍN BAYONA RUIZ
PRESIDENTE

DR. JAIME ROMERO ZAPATA
SECRETARIO

DR. JUAN SILVA JUÁREZ
VOCAL

Piura, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA



FACULTAD DE ECONOMIA



TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

**“ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS
DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA-UNIVERSIDAD NACIONAL DE
PIURA. REGIÓN PIURA. PERIODO: 2000 – 2014”**

**TESIS PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO
DE ECONOMISTA:**

DRA. LILIAN NATHALS SOLIS
ASESORA

BACH. ANA ISABEL HUAMÁN JIMÉNEZ
EJECUTOR

Piura, Perú

2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE ECONOMIA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

ACTA DE SUSTENTACIÓN PÚBLICA - Nº 003-2018 - VERSIÓN FINAL

Siendo las 11:00 horas del día viernes 19 de enero del año 2018, en la sala de conferencias de la Biblioteca Especializada de la Facultad de Economía, se reunieron el Jurado Calificador que suscribe, para escuchar la Sustentación Pública de la Versión Final del Proyecto de Tesis titulada: "ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA- UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA. REGIÓN PIURA. PERIODO: 2000 - 2014", presentado por la Bachiller en Economía ANA ISABEL HUAMÁN JIMÉNEZ.

Estuvo (Estuvieron) ausente (s) el (los) siguiente (s) miembro (s) del Jurado:

- 1)
- 2)

En concordancia con el Artículo 37° del Reglamento para la obtención de Título Profesional mediante Tesis, aprobado con Resolución de Consejo Universitario Nº 1073-CU-2014 de fecha 01/10/2014; los miembros del jurado, la declararon:

- APROBADO ☒
- DESAPROBADO ☐

Con el Calificativo de

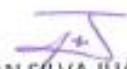
1. Excelente ☐
2. Sobresaliente ☐
3. Muy Bueno ☐
4. Bueno ☒
5. Regular ☐

Siendo las 12:30 horas se dio por concluido el acto académico.

Dando fe a lo expresado en la presente acta, suscriben los miembros del Jurado Calificador:


DR. BENJAMÍN BAYONA RUIZ
PRESIDENTE DE JURADO


DR. JAIME ROMERO ZAPATA
SECRETARIO DE JURADO


DR. JUAN SILVA JUÁREZ
VOCAL DE JURADO

RESUMEN

Los procesos de Inserción Laboral son catalogados como fenómenos complejos en el sentido que dependen de múltiples factores y circunstancias. La situación laboral para los profesionales de Economía de la Universidad Nacional de Piura, refleja esta complejidad al presentar al 53.5% de egresados desempeñando funciones que se podrían considerar no acordes a su formación. Frente a esta disyuntiva, la investigación presentada busca responder la siguiente interrogante: ¿Qué factores vienen influyendo en la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Economía para el periodo 2000-2014? En razón de dar respuesta, se han analizado los procesos de inserción al mercado laboral desde sus particularidades demográficas, sociales, académicas y de empleo, mediante la aplicación de 272 encuestas tratadas por medio de tablas de contingencia, manejo de estadísticas descriptivas y finalmente una evaluación de correlaciones simple. Los resultados obtenidos dentro de los tres tipos de análisis aplicados, sitúan al 94.5% de encuestados dentro de una plaza laboral, atribuyendo una mayor significancia estadística con la obtención de un empleo, al dominio de capacidades comunicativas (que incluye el manejo de lenguaje técnico y computacional), de pensamiento crítico e iniciativa personal; de igual forma resalta el manejo de una red de contactos y la predisposición del sexo masculino a una inserción más breve; lo que en su conjunto estaría otorgando evidencia a favor para la hipótesis central de la investigación. Finalmente, como una recomendación puntual, se sugiere la creación de un Observatorio socio-económico laboral para la Facultad de Economía, que permita recabar información de primera mano del posicionamiento real del egresado dentro del mercado laboral y en base a sus experiencias se realice una retroalimentación a nivel formativo que beneficie a promociones venideras.

Palabras claves: Inserción laboral, egresado, educación.

ABSTRACT

The processes of Labor Insertion are classified as complex phenomena in the sense that they depend on multiple factors and circumstances. The employment situation for economics professionals of the National University of Piura, reflects this complexity by presenting 53.5% of graduates performing functions that could be considered not in accordance with their training. Faced with this dilemma, the presented research seeks to answer the following question: What factors are influencing the labor insertion of graduates of the Faculty of Economics for the period 2000-2014? In order to answer, the processes of insertion into the labor market have been analyzed from their demographic, social, academic and employment particularities, through the application of 272 surveys treated by means of contingency tables, management of descriptive statistics and finally an evaluation of simple correlations. The results obtained within the three types of analysis applied, place 94.5% of respondents within a work place, attributing greater statistical significance with obtaining a job, the domain of communication skills (which includes the use of technical language and computational), critical thinking and personal initiative; Likewise, it highlights the management of a network of contacts and the predisposition of the male sex to a shorter insertion; which as a whole would be providing evidence in favor of the central hypothesis of the investigation. Finally, as a specific recommendation, it is suggested the creation of a socio-economic labor observatory for the Faculty of Economics, which allows to gather first-hand information of the real positioning of the graduate in the labor market and based on their experiences a feedback is made at a formative level that benefits upcoming promotions.

Key words: Labor insertion, graduate, education.

DEDICATORIA:

Por darme la oportunidad de superarme personal y profesionalmente, por la confianza brindaba para tomar mis propias decisiones y especialmente por su amor diario; esta investigación va dedicada en primer lugar a mis padres, José María Huamán Severino e Isabel Margarita Jiménez Díaz, por impulsar, acompañar y hacer suyo cada uno de mis logros.

A Jorge Mariano, por los momentos compartidos en una relación que aprendió a ser fuerte frente a los problemas, el apoyo incondicional y el impulso para ser una mejor versión de mí misma día tras día.

Finalmente, dedicar este trabajo a mis sobrinos, especialmente a la pequeña Thaís; deseando que mi logro sea para cada uno de ellos, una muestra que tienen todo para cumplir sus sueños, sólo se necesita la decisión, el empeño y la constancia para lograrlo.

AGRADECIMIENTO:

Como todo paso que uno da en su vida, inciar agradeciendo a Papá Dios que sin su voluntad nada de esto se vería concretizado.

A mi asesora, la Econ. Lilian Nathals por la paciencia y apoyo brindado para la culminación de esta tesis. A mis profesores y compañeros de la Facultad de Economía, por sus enseñanzas dentro y fuera de aulas, enseñanzas que mantengo en mi memoria como los más gratos recuerdos.

Finalmente, un agradecimiento especial para todos y cada uno de los egresados que dedicaron minutos de su tiempo para atender mi pedido y ser parte de esta investigación, por sus apreciaciones y sugerencias. ¡Muchas gracias!.

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
BCRP	Banco Central de Reservas del Perú.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
CIES	Consortio de Investigación Económica y Social.
DGPE	Dirección General de Promoción del Empleo.
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares.
FE	Facultad de Economía.
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática.
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas.
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OPLAN	Oficina de Planeamiento y Evaluación de planes y proyectos.
OSINERMINING	Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería.
OSIPTEL	Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones.
OSITRAN	Organismo Supervisor de la Inversión en infraestructura de Transporte de uso público.
PEA	Población Económicamente Activa.
PEI	Población Económicamente Inactiva.
PET	Población en Edad de Trabajar.
PUCP	Pontificia Universidad Católica del Perú.
REDALYC	Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
REIS	Revista Española de Investigaciones Sociológicas.
RIES	Revista Iberoamericana de Educación Superior.
SUNASS	Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento.
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria.
TFNR	Trabajadores Familiares No Remunerados.
UAM	Universidad Autónoma de Madrid.
UDEP	Universidad de Piura.
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNP	Universidad Nacional de Piura.
UNFV	Universidad Nacional Federico Villareal.
UP	Universidad del Pacífico.
VAB	Valor Agregado Bruto.

ÍNDICE

RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CUADROS	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvi
ÍNDICE DE ANEXOS	xviii
 INTRODUCCIÓN	 1
 CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	
1.1 ASPECTOS CONCEPTUALES	3
 1.2 MARCO TEÓRICO	 3
1.2.1 Mercado laboral	4
1.2.1.1 Enfoque microeconómico del mercado laboral	4
1.2.1.2 Perspectiva estructural del mercado laboral	7
1.2.2 Aproximaciones teóricas a los procesos de Inserción Laboral	9
1.2.2.1 Teoría de Capital Humano	9
1.2.2.2 Teoría Credencialista	13
1.2.2.3 Teoría de la Correspondencia	14
1.2.2.4 Teoría de Base Individual	15
1.2.2.5 Teoría Formativa por Competencias	16
1.2.2.6 Modelos Integrales	19
1.2.3 Determinantes de los procesos de Inserción Laboral	21
 1.3 EVIDENCIA EMPÍRICA	 23
1.3.1 Evidencia empírica a nivel internacional	23
1.3.2 Evidencia empírica a nivel nacional	29
1.3.3 Evidencia empírica a nivel regional	31

CAPÍTULO II: HECHOS ESTILIZADOS	33
2.1 Distribución de la Fuerza Laboral en Piura	33
2.2 Fuerza Laboral de la Universidad Nacional de Piura	38
2.3 Fuerza Laboral de la Facultad de Economía -UNP	40
 CAPÍTULO III: MATERIALES Y METODOLOGÍA	
3.1 Población y Muestra	49
3.2 Tratamiento de los datos obtenidos	52
3.3 Estadística descriptiva: Herramientas empleadas en el análisis de datos	52
3.4 Inserción laboral: Especificación de las variables relevantes	59
 CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES	
4.1 Factores demográficos e Inserción laboral: Análisis estadístico descriptivo	63
4.2 Factores sociales e Inserción laboral: Análisis estadístico descriptivo	70
4.3 Factores académicos e Inserción laboral: Análisis estadístico descriptivo	76
4.3.1 Factores académicos internos	77
4.3.2 Factores académicos externos	97
4.4 Factores del empleo e Inserción laboral: Análisis estadístico descriptivo	103
4.5 Análisis de correlaciones	114
 CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	117
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES E IMPLICANCIAS DE POLÍTICA	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121
ANEXOS	128

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1.1.	Modelo de ocupación laboral	Pág.20
Cuadro N° 1.2.	Estudios sobre inserción laboral (España: 2003–2015)	Pág.24
Cuadro N° 1.3.	Características de los estudios sobre inserción laboral en universidades españolas. (España: 2003-2015)	Pág.27
Cuadro N° 1.4.	Estudios a egresados de la Universidad Nacional de Piura (Región Piura: 1997-2002)	Pág.31
Cuadro N° 2.1.	Valor Agregado Bruto. Piura 2014 (En miles de nuevos soles)	Pág.33
Cuadro N° 2.2.	Distribución de egresados según ciudad de laborales. (En frecuencias y porcentajes)	Pág.42
Cuadro N° 3.1.	Distribución de egresados de la Facultad de Economía – UNP. Piura 2000-2014 (Por año de egreso)	Pág.49
Cuadro N° 3.2.	Descripción de las variables explicativas	Pág.60

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 2.1.	Situación laboral del egresado según sector de empleo.	Pág.43
Tabla N° 2.2.	Nivel salarial obtenido por el egresado según sexo.	Pág.44
Tabla N° 2.3.	Tipo de contrato suscrito en el último empleo según sexo.	Pág.45
Tabla N° 2.4.	Rol desempeñado en el último empleo según sexo.	Pág.47
Tabla N° 4.1.	Tiempo de espera para la obtención del primer empleo según sexo.	Pág.64
Tabla N° 4.2.	Prueba Chi cuadrado: Tiempo de espera - Sexo	Pág.64
Tabla N° 4.3.	Obtención del primer empleo remunerado según sexo	Pág.66
Tabla N° 4.4.	Índice de corrección por continuidad: Primer empleo remunerado - Sexo	Pág.67
Tabla N° 4.5.	Tipo de contrato suscrito en el primer empleo según sexo	Pág.68
Tabla N° 4.6.	Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Contrato del primer empleo - Sexo	Pág.68
Tabla N° 4.7.	Nivel de escolaridad de los padres - Inserción laboral	Pág.72
Tabla N° 4.8.	Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Nivel de escolaridad de los padres - Inserción laboral	Pág.72
Tabla N° 4.9.	Manejo de una red de contactos - Inserción laboral.	Pág.74
Tabla N° 4.10.	Corrección por continuidad: Red de contactos - Inserción laboral	Pág.74
Tabla N° 4.11.	Nota promedio obtenida durante el pregrado - Inserción laboral	Pág.78
Tabla N° 4.12.	Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Nota promedio – Inserción laboral	Pág.79
Tabla N° 4.13.	Grado académico alcanzado por el egresado - Inserción laboral.	Pág.80
Tabla N° 4.14.	Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Grado académico- Inserción laboral.	Pág.80
Tabla N° 4.15.	Formación en competencias (En promedios).	Pág.82

Tabla N° 4.16.	Experiencia laboral adquirida durante el pregrado- Inserción laboral.	Pág.84
Tabla N° 4.17.	Prueba Chi cuadrado: Experiencia laboral en pregrado- Inserción laboral.	Pág.85
Tabla N° 4.18.	Número de experiencias laborales – Inserción laboral.	Pág.87
Tabla N° 4.19.	Participación en cursos de extensión – Inserción laboral.	Pág.88
Tabla N° 4.20.	Corrección por continuidad: Cursos de extensión – Inserción laboral.	Pág.89
Tabla N° 4.21.	Percepción del egresado: Formación recibida (En frecuencias y porcentajes).	Pág.91
Tabla N° 4.22.	Corrección por continuidad: Percepción de la formación – Inserción laboral.	Pág.92
Tabla N° 4.23.	Percepción del egresado: Uso de conocimientos (En frecuencias y porcentajes).	Pág.93
Tabla N° 4.24.	Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Percepción del uso de conocimientos - Inserción laboral.	Pág.94
Tabla N° 4.25.	Relación del puesto laboral con el nivel de estudios – Inserción laboral (En frecuencias y porcentajes).	Pág.96
Tabla N° 4.26.	Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Puesto laboral y nivel de estudios - Inserción laboral.	Pág.96
Tabla N° 4.27.	Cursos de Post Grado - Inserción laboral.	Pág.97
Tabla N° 4.28.	Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Cursos de Post Grado - Inserción laboral.	Pág.98
Tabla N° 4.29.	Intercambios al extranjero -Inserción laboral.	Pág.100
Tabla N° 4.30.	Razón de Verosimilitud: Intercambios al extranjero -Inserción laboral.	Pág.101
Tabla N° 4.31.	Contrato suscrito en el último empleo - Inserción laboral.	Pág.104
Tabla N° 4.32.	Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Contrato suscrito en el último empleo - Inserción laboral.	Pág.105
Tabla N° 4.33.	Nivel salarial del último empleo - Inserción laboral.	Pág.107

Tabla N° 4.34.	Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Nivel salarial del último empleo - Inserción laboral.	Pág.107
Tabla N° 4.35.	Rol desempeñado en el último empleo - Inserción laboral.	Pág.109
Tabla N° 4.36.	Razón de Verosimilitud: Rol desempeñado en el último empleo - Inserción laboral.	Pág.109
Tabla N° 4.37.	Coeficiente de correlación: Inserción laboral y variables explicativas.	Pág.116
Tabla N° 4.38.	Coeficiente de correlación: Inserción laboral y variables explicativas adicionales.	Pág.116

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1.1.	Equilibrio del mercado de trabajo. (Representación gráfica)	Pág.5
Gráfico N° 1.2.	Maximización de la utilidad. (Representación gráfica)	Pág.6
Gráfico N° 2.1.	Distribución de la fuerza laboral. Región Piura 2014. (En miles de personas)	Pág.34
Gráfico N° 2.2.	Distribución de la PEA Ocupada por rama de actividad. Región Piura 2014. (En porcentajes)	Pág.36
Gráfico N° 2.3.	Distribución de la PEA Ocupada por categoría ocupacional. Región Piura 2014. (En porcentajes)	Pág.37
Gráfico N° 2.4.	Distribución de la PEA Ocupada por nivel educativo. Región Piura 2001-2011-2014. (En porcentajes)	Pág.38
Gráfico N° 2.5.	Perú: Número de universidades públicas y privadas. (En cantidades)	Pág.39
Gráfico N° 2.6.	UNP: Alumnos matriculados y graduados (En cantidades)	Pág.40
Gráfico N° 2.7.	FE-UNP: Alumnos matriculados y egresados (En porcentajes)	Pág.41
Gráfico N° 2.8.	Distribución de egresados insertados laboralmente según sexo. (En porcentajes)	Pág.41
Gráfico N° 2.9.	Situación laboral del egresado. (En porcentajes)	Pág.43
Gráfico N° 2.10.	Nivel salarial obtenido por el egresado según sexo. (En porcentajes)	Pág.44
Gráfico N° 2.11.	Distribución de egresados según tipo de contrato suscrito. (Por años)	Pág.46

Gráfico N° 2.12.	Rol desempeñado en el último empleo según sexo. (En frecuencias)	Pág.47
Gráfico N° 4.1.	Tiempo de espera para la obtención del primer empleo según sexo (En porcentajes)	Pág.65
Gráfico N° 4.2.	Tipo de contrato suscrito en el primer empleo según sexo. (En porcentajes)	Pág.69
Gráfico N° 4.3.	Nivel de escolaridad de los padres según Inserción laboral. (En porcentajes)	Pág.73
Gráfico N° 4.4.	Grado académico alcanzado por el egresado según inserción laboral. (En porcentajes)	Pág.81
Gráfico N° 4.5.	Inserción del egresado según experiencia laboral de pregrado. (En porcentajes)	Pág.86
Gráfico N° 4.6.	Situación laboral del egresado según participación en cursos de extensión (En porcentajes)	Pág.89
Gráfico N° 4.7.	Distribución de egresados según especialización y situación laboral. (En porcentajes)	Pág.99
Gráfico N° 4.8.	Tipo de contrato suscrito en el primer y último empleo. (En porcentajes)	Pág.105
Gráfico N° 4.9.	Distribución de graduados, colegiados y titulados según nivel salarial. (En cantidades)	Pág.108
Gráfico N° 4.10.	Condición laboral del encuestado según año de egreso. (En años)	Pág.110
Gráfico N° 4.11.	Razones para ejercer como trabajador independiente. (En porcentajes)	Pág.111
Gráfico N° 4.12.	Tendencia de los niveles salariales según año de egreso. (En cantidades)	Pág.112
Gráfico N° 4.13.	Rol desempeñado por el egresado en el último empleo según sexo. (En porcentajes)	Pág.113

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Cuestionario a egresados: Facultad de Economía -Universidad Nacional de Piura.	Pág.128
Anexo 2	Egresados de Economía de la UNP: Subempleado y No subempleado.	Pág.135
Anexo 3	Tiempo de búsqueda del primero empleo: Por sexo y año de egreso.	Pág.135
Anexo 4	Tabla cruzada: Años de permanencia en la universidad - Sexo.	Pág.136
Anexo 5	Renta percibida en el primero empleo.	Pág.136
Anexo 6	Tabla cruzada: Nivel salarial del primer empleo - Sexo	Pág.137
Anexo 7	Tabla cruzada: Rol desempeñado en el primer empleo - Sexo.	Pág.137
Anexo 8	Nivel de escolaridad de los padres: Conclusión de estudios.	Pág.137
Anexo 9	Red de contactos: Frecuencia de comunicación.	Pág.138
Anexo 10	Red de contactos: Importancia.	Pág.138
Anexo 11	Red de contactos: Utilidad en la búsqueda del primer empleo.	Pág.138
Anexo 12	Red de contactos: Importancia de la universidad en su creación.	Pág.138
Anexo 13	Vía de acceso al empleo actual.	Pág.139
Anexo 14	Cursos de especialización: Exigencia del empleador.	Pág.139
Anexo 15	Cursos de especialización: Momento.	Pág.140
Anexo 16	Experiencia del pregrado: Sector.	Pág.140
Anexo 17	Experiencia del pregrado: Permanencia.	Pág.141
Anexo 18	Experiencia del pregrado: Labores.	Pág.141
Anexo 19	Tabla cruzada: Situación laboral – Cursos de extensión.	Pág.141
Anexo 20	Cursos de extensión: Entidades.	Pág.142
Anexo 21	Cursos de extensión: Sector Económico.	Pág.142
Anexo 22	Cursos de extensión: Causas de no participación.	Pág.142

Anexo 23	Intercambio al extranjero: Año de pasantía.	Pág.143
Anexo 24	Intercambio al extranjero: Etapa.	Pág.143
Anexo 25	Intercambio al extranjero: Utilidad para la obtención de un empleo.	Pág.143
Anexo 26	Segunda carrera universitaria o técnica: Etapa.	Pág.144
Anexo 27	Gráfico de barras: Cursos de especialización–Condición del egresado.	Pág.144
Anexo 28	Tabla cruzada: Nivel salarial del último empleo - Cursos de especialización.	Pág.145
Anexo 29	Tabla cruzada: Condición del egresado - Contrato suscrito en el último empleo.	Pág.145
Anexo 30	Renta percibida en el último empleo.	Pág.146
Anexo 31	Tabla cruzada: Condición del egresado - Nivel salarial del último empleo.	Pág.146
Anexo 32	Tabla cruzada: Rol desempeñado en el último empleo - Situación laboral.	Pág.147
Anexo 33	Tabla cruzada: Contrato suscrito en el último empleo - Nivel salarial.	Pág.147
Anexo 34	Independientes: Ciudad donde ejerce actividades laborales.	Pág.148
Anexo 35	Independientes: Nivel salarial del último empleo.	Pág.148
Anexo 36	Independientes: Percepción de formación recibida.	Pág.148
Anexo 37	Tabla cruzada: Condición del egresado – Relación puesto laboral y nivel de estudios.	Pág.149
Anexo 38	Desempleo: Causas de no inserción laboral.	Pág.149
Anexo 39	Desempleo: Causas de no búsqueda de un empleo	Pág.149

INTRODUCCIÓN

El término Inserción Laboral alude al proceso de tránsito del mundo académico al mundo laboral de los individuos. La complejidad que caracteriza a este proceso, proviene de los múltiples factores que lo explican: factores innatos al sujeto, así como factores externos a él; haciendo de esta, una fase integral.

Posicionada como la quinta economía con mayor aportación al Valor Agregado Bruto del país durante el año 2014 (4.4 por ciento), la región Piura atribuye su desempeño productivo al comportamiento favorable de los sectores: comercio (13.2%), industria (15.4%), extractivo (15.8%), y fundamentalmente, servicios (36.4%); sectores donde los profesionales de ciencias económicas encuentran una amplia gama de posibilidades de incorporarse al mercado laboral en función a los conocimientos y capacidades adquiridas durante su formación.

Sin embargo, el posicionamiento al año 2007 del 49.7% de profesionales piuranos con formación en ciencias económicas y derecho, dentro de ocupaciones que requieren un nivel de formación menor al adquirido, ha motivado la preocupación entre otras variables, de la pertinencia de la educación superior en la formación de competencias y habilidades requeridas en el mercado laboral. Para el caso específico de los egresados de la Facultad de Economía – UNP, esta problemática ha sido experimentada por el 53.5% de egresados entre los años 2010-2014.

En ambos contextos, los egresados evidencian limitaciones en torno a la falta de dominio de habilidades técnicas (idiomas y software especializados), escasa experiencia laboral y finalmente débil manejo de competencias específicas (por ejemplo, competencias gerenciales); lo que refuerza la transcendencia de identificar aquellos factores que vienen promoviendo y limitando el ingreso laboral del profesional seleccionado para este estudio.

Conociendo entonces las restricciones presentadas por los profesionales de la rama de Economía para lograr una adecuada inserción laboral y con la finalidad de contribuir con evidencia empírica, la presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relevancia de los factores demográficos, sociales, académicos y de empleo en los diversos procesos de incorporación laboral experimentados por los egresados entre los años 2000 – 2014 de la Facultad de Economía – UNP.

La evidencia empírica encontrada en torno a los factores académicos, se inclina a demostrar la importancia de adquirir conocimientos técnicos y capacidades para asimilar nuevos procesos (Chacaltana, 2006); otras publicaciones de manera más específica acuden a un enfoque de competencias (Becerra & La Serna, 2010) donde el manejo oportuno de inteligencia emocional, capacidad de liderazgo y análisis, dominio de idiomas y lenguaje computacional; son las fortalezas que promueven la pronta inserción laboral.

Ante la escasa evidencia para la región, el estudio propuesto espera no ser la excepción en brindar información sobre los principales requerimientos de los profesionales economistas en Piura para lograr su inserción plena, para lo cual se ha procedido a la aplicación y análisis de encuestas a los propios involucrados y cuyos resultados son la base de análisis a lo largo de los siete capítulos en los que se encuentra estructurada la presente tesis.

Finalmente, cabe esperar que las conclusiones presentadas al final del informe, puedan ser tomadas como en el punto de partida para futuros trabajos de investigación relacionados al área y tema en desarrollo; así como las recomendaciones expuestas puedan trascender hacia la formulación de medidas correctivas en pro de mejoras tanto educativas como laborales acordes al perfil que demanda el mercado para el profesional de economía.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO Y EVIDENCIA EMPÍRICA

1.1 ASPECTOS CONCEPTUALES

El término *Inserción Laboral*, es entendido como el proceso que todo individuo experimenta a fin de lograr su incorporación a una actividad económica determinada, es decir, hasta alcanzar su acceso a un empleo. Dicho proceso implica un periodo de transición que va del sistema educativo hacia la búsqueda de un puesto dentro del mercado de trabajo y el posterior logro de su independencia tanto económica como familiar. (García - Gutiérrez, 1996).

Para algunos jóvenes egresados esta transición puede incluso iniciarse antes de culminar el pregrado, lo que les permite ir adquiriendo destrezas y conocimientos que se convertirán en valiosas experiencias laborales en futuros empleos.

Al contemplar múltiples factores y circunstancias, los procesos de inserción son catalogados como fenómenos complejos en el cual intervienen desde las características propias de los sujetos hasta las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre empleabilidad y ocupabilidad, y cuyo respaldo teórico se plasma en cada una de las siguientes aportaciones.

1.2 MARCO TEÓRICO

Los continuos procesos experimentados por los individuos de una sociedad para lograr su inserción al mercado laboral, son considerados en la actualidad temas de gran complejidad y transcendencia, y al abarcar éstos un sinnúmero de hechos y circunstancias imposibles de explicar desde una sola perspectiva teórica, diversas han sido las disciplinas que han intentado identificar aquellas variables predominantes al momento de acceder a un empleo; aportes que llegan desde el campo económico, educativo y ciencias del comportamiento.

Para el desarrollo del presente apartado se han de resumir las principales aportaciones teóricas en torno a los procesos de inserción laboral iniciando con una presentación breve de los aspectos teóricos del mercado laboral con la finalidad de familiarizar al lector con su definición y supuestos.

1.2.1 Mercado Laboral

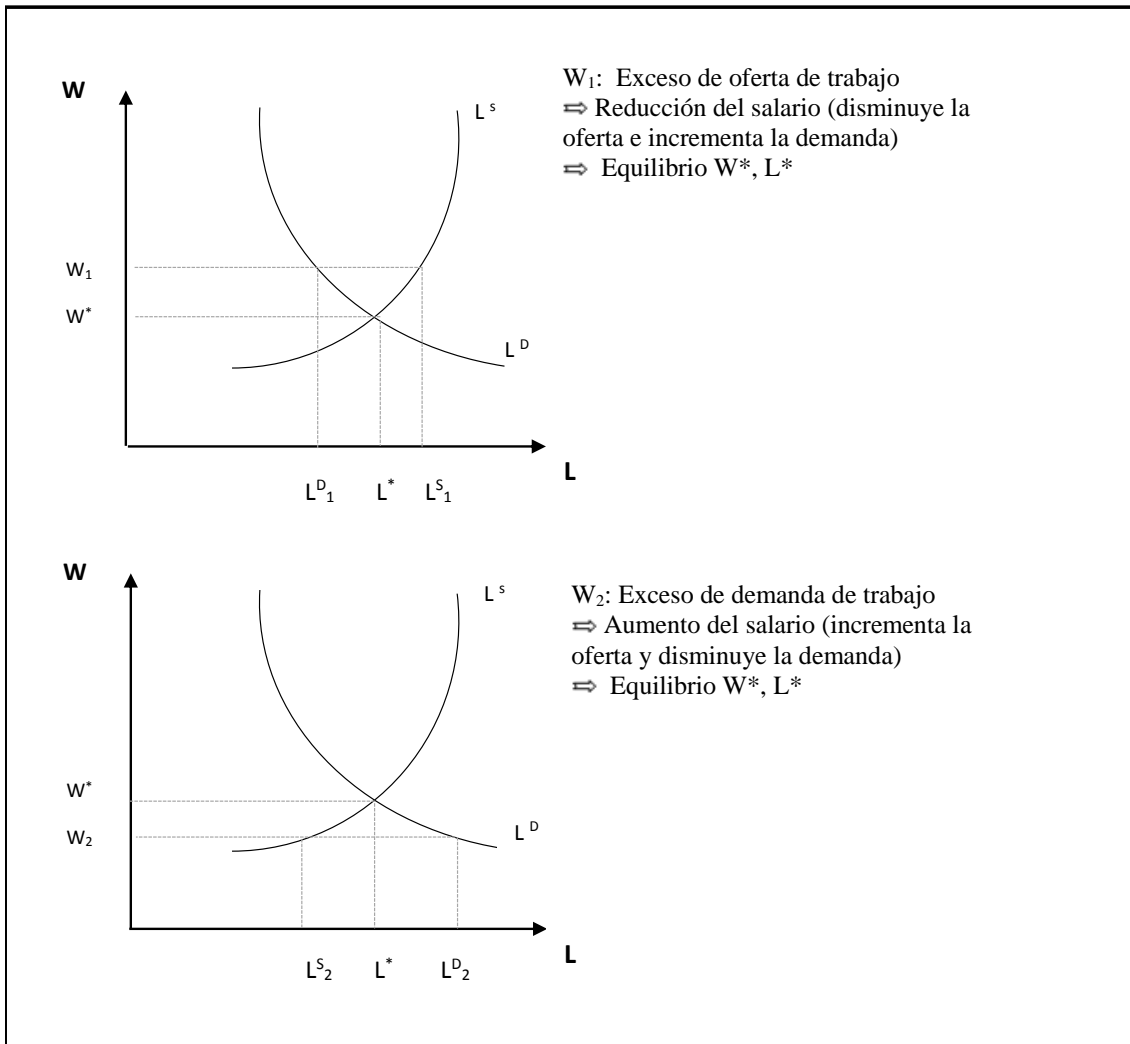
1.2.1.1 Enfoque microeconómico del Mercado Laboral

Según aportaciones realizadas en Banyuls (2009) en torno a esta teoría, el mercado laboral se analiza mediante la interacción entre oferta de trabajo (trabajadores: L^S) y demanda de trabajo (empresas: L^D) determinando el salario de equilibrio (W^*) y el nivel de empleo (L^*) correspondiente, tal como se muestra en el Gráfico N° 1.1.

Bajo estos comportamientos, el nivel salarial responde a una relación inversa respecto a la cantidad demandada de trabajo y a una relación directa con la cantidad de trabajo ofrecida. Por tanto:

1. Ante un exceso de oferta de trabajo, el salario tiende a bajar por la competencia que se genera entre trabajadores, se reduce la oferta y se incrementa la demanda.
2. Ante un exceso de demanda de trabajo, el salario tiende a subir por la competencia que se genera entre empresas, se reduce la demanda y se incrementa la oferta.
3. En el punto donde coinciden tanto oferta como demanda se establece el salario de equilibrio al que le corresponde un nivel de empleo de equilibrio. Cumpliendo con las condiciones del Equilibrio de Walras (1874) predominantes desde el siglo XIX hasta la fecha.

Gráfico N° 1.1.
Equilibrio del mercado de trabajo
 (Representación gráfica)



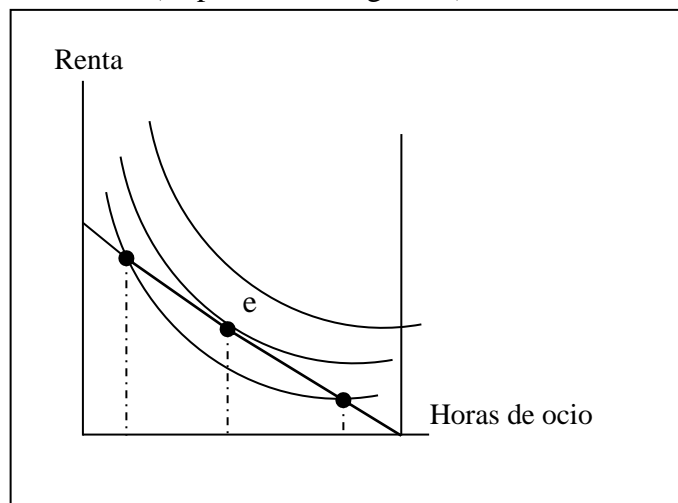
Fuente: Banyuls (2009) "Economía Laboral"
 Elaboración propia.

Enfocados en explicar los procesos de incorporación de los individuos a un empleo, los fundamentos microeconómicos señalan a las leyes del mercado como los determinantes exclusivos de los procesos en mención. Siendo estimada la demanda a partir de la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio, y la oferta establecida a razón de la elección que hace el trabajador entre el ocio y la renta percibida por trabajar, argumento desarrollado líneas más adelante.

Oferta de Trabajo desde el enfoque Neoclásico: Elección racional entre Renta y Ocio

Martínez (2009) menciona que, según este enfoque, la elección del individuo para ejercer un trabajo o no, es una elección entre el ocio que obtiene al no trabajar (el ocio incluye actividades de educación, descanso y trabajo en el hogar) y la rentabilidad que obtiene trabajando, tal como se aprecia en el Grafico N°1.2.

Gráfico N° 1.2.
Maximización de la utilidad
(Representación gráfica)



Fuente: Vértiz, 2015.
Elaboración propia

En el punto “e” (punto de tangencia entre la restricción presupuestaria y la curva de indiferencia) el individuo maximiza su utilidad dada su restricción presupuestaria. La elección óptima de trabajo y ocio se alcanza en el punto donde la relación marginal de sustitución (RMS) entre ocio y renta se iguala al salario (Vértiz, 2015).

Bajo esta perspectiva, las personas son libres de elegir su inserción al mercado laboral, el tipo de trabajo y grado de dificultad acorde a sus conocimientos y potencialidades, ya sea por necesidad o por gusto, pero el cual tiene a cambio una remuneración llamada salario.

1.2.1.2 Perspectiva estructural del Mercado Laboral

Fernández (2012): “La persistencia de la pobreza y de las desigualdades en ganancias, así como el fracaso de algunos programas de formación basados en la teoría de capital humano, lograron que a finales de los setenta un grupo de economistas notaran comportamientos en la sociedad que no encajaban con los postulados de una recientemente formulada Teoría de Capital Humano”.

Fue entonces que se planteó la idea que esa porción desfavorecida de la sociedad parecía funcionar con pautas diferentes al resto, dando lugar a una concepción dual del mercado de trabajo¹ que sustenta la división del mismo en dos segmentos con condiciones de trabajo y vida diferenciados (Piore, 1969):

1. El segmento primario, conformado por trabajadores generalmente profesionales o técnicos con mejores remuneraciones, posibilidades de promoción y estabilidad ocupacional.
2. El segmento secundario, que reúne a trabajadores con salarios considerablemente menores en términos comparativos, escasas o inexistentes posibilidades de ascenso, sometidos a una disciplina laboral más dura y arbitraria.

A seis años de esta clasificación Piore (1975, citado en Martínez, 2000) añadiría una división dentro del mercado primario: un segmento superior y otro inferior. El primero asociado a profesionales y cargos directivos, donde se reconoce la creatividad individual bajo el requisito esencial de poseer una educación formal; y el

¹ Bajo este enfoque se enfatiza el vínculo existente entre el mercado de trabajo y los logros laborales obtenidos por los individuos. Martínez (2000).

segundo grupo correspondiente a puestos manuales con menores posibilidades de ascenso y una autonomía en el trabajo limitada.²

Esta visión dualista se encuentra ligada a otro concepto: El mercado interno de trabajo. Doeringer y Piore (1971-85, citado en García y Gutiérrez, 1996) lo definían como "una estructura administrativa, dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por normas y procedimientos administrativos", distinguiéndose del mercado externo estudiado por la teoría económica convencional³ donde las decisiones de precios, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas.

La presencia de mercados internos suficientemente estructurados dentro del segmento primario permitiría explicar la estabilidad y las pautas de movilidad de los trabajadores que acceden a ellos y, además, justificaría la reducción en la movilidad entre el mercado primario y el secundario (mantenimiento de la segmentación).⁴

En esta línea de pensamiento, se defiende la presencia de mercados laborales diversos y diferenciados tanto por las características laborales de los individuos como por las estructuras organizativas e instituciones que intervienen (Recio, 1999. Citado en Rahona, 2008). Las instituciones y normas sociales que participan en la regulación del ámbito laboral son:

² En este sentido la educación formal queda planteada como requisito esencial para poder acceder al segmento primario. Para el caso específico de las prácticas, éstas representan el acceso al mercado secundario (inestabilidad, baja remuneración) pero con ciertas características del mercado superior (nivel de educación formal, labores a desempeñar).

³ El enfoque convencional concibe a la movilidad laboral como el resultado de los esfuerzos y recursos individuales, ignorando las estructuras del mercado.

⁴ Modificaciones en la tecnología y en las funciones de cada ocupación, podrían explicar la reducción en la rotación del personal, dado que para los empresarios una variación en su personal significaría perder la inversión hecha en ellos.

1. El mercado mismo, mediante los contratos de trabajo individuales (Las condiciones laborales dependen en menor medida de las capacidades y enfatizan en una trayectoria laboral reconocida).
2. Organizaciones, tales como: sindicatos, convenios, colegios profesionales.
3. La intervención pública a través de la regulación de las condiciones del mercado de trabajo y de la gestión empresarial de la mano de obra (legislación laboral).

De acuerdo a esta teoría el análisis de las variables que determinan la distribución de rentas proviene del lado de la demanda de trabajo (a diferencia de las aportaciones del capital humano que se concentran en la oferta de trabajo), dirigiendo su atención en las políticas de empleo de las empresas más que en las características de los trabajadores, como las determinantes de la incorporación laboral de los sujetos (Cabrera, 1996).

1.2.2 Aproximaciones teóricas a los procesos de Inserción Laboral

Los fundamentos neoclásicos señalan exclusivamente a las leyes del mercado como las determinantes del acceso a un empleo, sin embargo, la evidencia empírica ha puesto de manifiesto que, en ámbito de la teoría económica, así como de otras ciencias, la incorporación a una plaza laboral se encuentra ligada también a otras condicionantes.

1.2.2.1 Teoría del Capital Humano

La Teoría del Capital Humano, resalta el papel de la educación como medio para acrecentar la productividad de los individuos, incrementando las posibilidades de acceso a empleos bajo mejores condiciones laborales y mayores salarios a futuro; razón suficiente para ser considerada una variable de estudio trascendental dentro de los procesos de inserción laboral.

Basado en los supuestos sintetizados en Banyuls, *op.cit.*, p.4; la Teoría de Capital Humano contempla a las decisiones de formación de los individuos bajo las siguientes condiciones:

1. La formación se asemeja a un proceso de inversión⁵ (en capital humano) que responde a decisiones racionales individuales (análisis coste/beneficio).
2. Formarse supone además un coste de oportunidad en tiempo y recursos.
3. La formación aumenta la cualificación y la productividad del trabajador y, por tanto, permite obtener en el futuro un salario superior (compensación recibida por parte de la empresa dada la mayor aportación de valor a la producción).

Antes de lograr la formalización de la Teoría del Capital Humano, el término por sí mismo se encontraba citado implícitamente en innumerables publicaciones, presentadas cronológicamente de manera breve en Rahona (2008).

William Petty (1623-1687) considerado a la fecha como uno de los precursores de la Economía de la Educación, manifiesta en su trabajo "*Escritos sobre Economía*" la riqueza predominante que poseen los recursos humanos frente a los recursos naturales o el stock de capital físico, haciendo hincapié en la distribución de éstos hacia las actividades más productivas.

Richard Cantillon (1680- 1734), en su libro "*Ensayo sobre la naturaleza del Comercio*" revoluciona con sus aportaciones al puntualizar la diferencia salarial existente entre grupos de trabajadores basado en sus niveles de cualificación, así como la noción de coste de oportunidad, término que hace referencia a los ingresos dejados de percibir por los individuos durante el tiempo que dura su formación.

⁵ El paso de una educación vista como un bien de consumo hacia la de una educación percibida como inversión.

Adam Smith (1723-1790), bajo su obra magistral “*La riqueza de las naciones*” y sin referirse explícitamente al término Capital Humano, atribuye a las cualificaciones adquiridas por los individuos el impulso fundamental para el desarrollo y crecimiento económico de un país.

Karl Marx (1818-1883) en “*El Capital*” distingue la importancia de un trabajo cualificado frente a uno no cualificado, otorgando mayor importancia al primero dentro de una economía, así como a los procesos educativos que le dan origen.

Posteriormente el fundador de la economía neoclásica, Alfred Marshall (1842-1924), enumera dentro de su obra “*Principios de Economía*”, los beneficios directos e indirectos de la educación para mejorar la calidad de vida y la movilidad social, excluyendo la razón económica (lo que significó la exclusión temporal del concepto Capital Humano del análisis de la Economía).

Sin embargo, Irving Fisher (1897-1947) retomaría la concepción tradicional del capital que incorpora todo stock de recursos, haciendo posible la asignación de dicho término a los seres humanos y con ello el paso a nuevas investigaciones en el área económica.

Frente a ello, las mayores aportaciones se produjeron a partir de la década de los 60’s, década donde se lograron establecer las bases teóricas empleadas a la fecha. Con la conferencia de 1960 presentada por Theodore W. Schultz al asumir la presidencia de la *American Economic Association*⁶, se marca el punto de partida para la Teoría de Capital de Humano al acuñarse por primera vez el término en mención. Bajo esta aseveración, Martínez (1997, citado en Cardona *et al*, 2007) consolida las aportaciones de los tres principales autores de la teoría en desarrollo: Schultz, Becker y Mincer.

⁶ Al tomar posesión de la presidencia, emitió el discurso “*Inversión en Capital Humano*” en el cual atribuía el concepto de capital de Fisher a los seres humanos. (Rahona, 2008)

Con la publicación de su obra “*Education and Economic Growth*”, Theodore William Schultz (1961) plantea tres concepciones respecto a la educación. La primera que la categoriza como un consumo al estar relacionada con actividades específicas tales como: el disfrute de una película, lectura u obra de arte, entre otros ejemplos; señalada como inversión cuando ésta representa una mejora en el nivel tanto social como económico o en la adquisición de bienes o servicios; y finalmente la cataloga como una pérdida de tiempo cuando no representa ni un disfrute ni una mejora.

Gary Becker (1964) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos: Formación genérica: aumenta la productividad del trabajador en cualquier puesto de trabajo y su coste es asumido por el trabajador o el sistema educativo; en contraste a la formación específica, que aumenta la productividad del trabajador sólo en ciertos puestos de trabajo lo que resulta de utilidad para la empresa donde se adquiere la cualificación. Otro de sus aportes fue considerar al sector educación como el principal productor de capital humano, al ser generador de los mejores conocimientos.

Desde sus inicios en la investigación de capital humano en 1958, Jacob Mincer (1974), manifestó un marcado interés por el efecto que ejerce la capacitación o aprendizaje en el trabajo, sobre el aumento de los ingresos. Para el autor, el entrenamiento formal es mucho más difícil de medir que el entrenamiento proporcionado en la experiencia laboral, por cuanto este último va creciendo en la misma medida que aumenta la experiencia en el mercado laboral, mientras que la primera se muestra en una forma cóncava (Cardona *et al*, 2007).

De lo anterior se concluye que, los empleadores optan por contratar profesionales con mayor escolaridad bajo el supuesto de que su coste de capacitación sea menor. Ante este requerimiento, si el egresado no responde oportunamente con la formación requerida, comenzarán a “desplazarse” hacia puestos de trabajo que requieran una menor escolaridad o en algunos casos se decida postergar la incorporación al mercado laboral.

1.2.2.2 Teoría Credencialista

También denominada Teoría de la Selección, del Filtro o Teoría de las Señales; la teoría Credencialista⁷ profundiza el vínculo educación – ingresos, desarrollado inicialmente por la Teoría del Capital Humano⁸; sin embargo, difiere de ésta última al no considerar a la educación como el medio para incrementar la productividad de los individuos, sino otorgar a la educación la función de “Señal” para los empleadores frente a las capacidades y competencias de sus posibles contratados.

Capacidades que, al ser ignoradas por las empresas se validan exclusivamente a través de los diplomas, títulos o grados académicos alcanzados por los oferentes de empleo (independientemente del tiempo que ha tomado obtenerlos) seleccionando entre la fuerza de trabajo, aquellos que ocuparán los puestos de mayor responsabilidad y por ende percibirán las mejores retribuciones (Moreno, 2005).

Bajo esta perspectiva, la obtención de títulos o certificados de estudios que validen directamente la productividad del egresado, representa un importante indicador y referente para los empleadores al momento de decidir su incorporación o no, dentro de un puesto laboral.

⁷ Collins (1986) fue el responsable de difundir el término Credencialismo.

⁸ Dado que la tasa de crecimiento del producto no era explicada en su totalidad por los dos factores de producción tradicionales: capital y trabajo; la Teoría del Capital humano alude a la mejora en la calidad del factor del trabajo que se produce a través de la educación, como el factor determinante en el crecimiento económico de las sociedades. La relación plantea que un aumento en la productividad del trabajador implica una mejora en sus ingresos, es entonces que durante los años de 1950 y 1970 se promueve una notoria inversión en el sector educativo con mayores oportunidades de formación para la población, pese a ello, años después el mercado de trabajo se mostraba incapaz de asimilar tantos titulados, dando cabida a las primeras críticas a esta teoría, el Credencialismo como una éstas. (González, 2004)

1.2.2.3 Teoría de la Correspondencia⁹

Las teorías de base marxista como la Teoría de Correspondencia (Bowles - Gintis, 1976) consideran a la procedencia de clase como un factor determinante de las trayectorias académicas y profesionales.

El pertenecer a una determinada clase social repercute directamente sobre las expectativas y estrategias laborales de cada individuo. Requena (1991) encuentra que jóvenes procedentes de clases sociales altas optan por fuertes inversiones en educación al contar con una red de contacto sólida que le asegura una exitosa inserción al mercado laboral, contrario a lo que se observa en una clase obrera cuyas inversiones son menores y existe la continua incertidumbre frente a su éxito profesional.¹⁰

Bajo (2005) reafirma el rol de la escuela¹¹ en educar a cada individuo en función a las cualidades que demandan las empresas según el nivel ocupacional. Dependiendo de la categoría educativa alcanzada, el individuo se ajusta o incorpora a los distintos niveles de trabajo: niveles inferiores caracterizados por la sumisión y obediencia, frente a niveles de orden superior donde se reconoce la iniciativa y autonomía del trabajador.¹²

En respuesta a ello, los salarios más elevados se destinan a los individuos con niveles educativos más altos ejerciendo los puestos de mayor jerarquía. Sin embargo, las cualidades requeridas en estos puestos se obtienen exclusivamente de las escalas más

⁹ Samuel E. Bowles y Hebert Gintis, economistas norteamericanos autores de la obra "*Schooling in Capitalist America*" (1976, traducida en 1985 como "*La instrucción escolar en América Capitalista*") sostienen la responsabilidad del sistema educativo para producir una fuerza de trabajo capaz de adecuarse a la desigualdad originada por el sistema de producción capitalista. Gil (2002)

¹⁰ La aplicación de una política de becas, intenta ser la solución parcial ante la desigualdad de oportunidades; independientemente de la clase social de procedencia. García (2015).

¹¹ Escuela es el nombre genérico para referirse a toda institución o establecimiento dedicado al proceso de enseñanza y aprendizaje.

¹² "La desigualdad en la renta tiene su origen en dos factores que actúan de forma interrelacionada: la desigualdad de oportunidades y la estructura jerárquica de las organizaciones y empresas. Ambas dimensiones se refuerzan mutuamente: la familia y el sistema educativo generan a los futuros líderes y a los futuros obreros y trabajadores leales y obedientes" (ANECA, 2009).

altas del sistema educativo creando desigualdades notorias para aquellos que no puedan acceder a las mismas, evidenciando la importancia de los rasgos de origen como la procedencia y el círculo social.

1.2.2.4 Teoría de Base Individual

También denominada Teoría Cognitiva, atribuye al individuo la responsabilidad absoluta en su proceso de inserción al mercado laboral, sin evadir la función de los factores sociales dentro del mismo. En este grupo de teorías se podrían citar distintos autores, cada uno con diferentes argumentos; sin embargo, todos enfocados hacia un objetivo de estudio común: la conducta humana, la cual responde a los estímulos que reciba el individuo de su medio y de los recursos internos que este va formando año tras año. Recursos clasificados en sociales que abarcan sus relaciones con familia, conocidos o círculo de profesionales¹³ y los recursos técnicos entendidos como las estrategias o destrezas desarrolladas, por ejemplo, en la búsqueda empleo.

Al respecto, los Modelos Mecanicistas (Lacasa y García, 1986. Citados en Martínez, 2000) señalan que las secuencias que siguen los individuos no son universales ni se vinculan a etapas fijas, por el contrario, cada sujeto en función a sus experiencias previas y características va creando sus propias estrategias. Es de esperar entonces, que egresados opten por continuar su formación académica a costa de postergar la búsqueda de un empleo, o viceversa.

Adicionalmente existen dos enfoques que proponen otra visión al fenómeno: la Teoría Cognitivo-transaccional (Lazarus y Folkman, 1986. Citado en Donoso, 2000) donde el individuo puede adoptar dos tipos de estrategias: paliativas o estrategias dirigidas al problema. Por ejemplo: en momentos de recesión económica, las expectativas son desfavorables ante un proceso de búsqueda de empleo por lo que habría que esperar que los postulantes se inclinen hacia una estrategia paliativa.

¹³ Citado dentro de las variables de estudio de la presente investigación como *Red de Contactos*.

Y la Teoría Cognitivo - Conductual (Bandura,1990. Citado en Figueroa 1993), la cual propone el término “expectativas de autoeficacia” para referirse a aquellos juicios emitidos sobre la propia capacidad para alcanzar un propósito en base a las experiencias de éxito o fracaso. En otras palabras, conocer las percepciones que tenga el egresado de sí mismo, así como de su formación, desempeñan un papel importante en la configuración de su proceso de inserción al mercado laboral.

1.2.2.5 Teoría formativa por competencias

Becerra – La Serna (2010) desarrollan de manera puntual esta teoría por lo cual han sido tomados como principal referencia en este apartado que se inicia citando los orígenes de la misma. A fines del siglo XX, el concepto de competencia se había extendido tanto en los países desarrollados como en América Latina, especialmente en el ámbito laboral, asociado a las denominadas competencias profesionales; y en el ámbito educativo, vinculada a las denominadas competencias de egreso o curriculares.

Peluffo - Knust (2009, citados en Becerra - La Serna, 2010), sostienen que el modelo de formación por competencias permite abordar diferentes dimensiones: a) la empleabilidad y la Ocupabilidad de los actuales y futuros egresados; b) la dimensión del aprendizaje de los estudiantes y la calidad del proceso; c) la flexibilidad curricular, que permite aumentar la dinámica en la actualización de los contenidos a fin de bajar las brechas entre la oferta y la demanda de profesionales universitarios competentes; d) la internacionalización del currículo en contextos que se globalizan y que aumentan la movilidad de los actores del sistema educativo superior.

Competencias Curriculares

Desde la perspectiva del ámbito educativo se desarrolla el concepto de competencias universitarias¹⁴ de egreso o competencias curriculares. En este contexto la formación personal, la formación para la producción y el trabajo, y la formación para vivir en sociedad se consideran los tres ejes fundamentales de cualquier acto educativo que se realice dentro de la educación superior y particularmente la educación superior universitaria, y cuya clasificación se presenta de la siguiente manera:

1. *Competencias básicas o Instrumentales:* Competencias esenciales independientemente de una determinada profesión, y que a su vez son la base para la construcción y el fortalecimiento de otras competencias. Algunos ejemplos son: competencias de procesamiento de la información, competencia comunicativa, competencia matemática, competencia para manejar una segunda lengua, etc.
2. *Competencias genéricas, transversales, intermedias, generativas o generales:* Son competencias que posibilitan realizar actividades de diversos campos profesionales, por ejemplo: competencias investigativas, de planeación estratégica, competencia de emprendimiento empresarial y competencia de gestión de proyectos.
3. *Competencias específicas, técnicas o especializadas:* Se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, tales como: manejo de maquinarias especializadas o formulación de proyectos de infraestructura.

¹⁴ El desarrollo de las competencias universitarias de egreso ha sido trabajado en Europa y posteriormente ha sido desarrollado en América Latina a través del Proyecto Tuning a partir del año 2003.

Competencias Profesionales

Se entiende por competencia profesional a la capacidad de aplicar, en condiciones operativas y conforme al nivel requerido, las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación y la experiencia profesional al realizar las actividades de una ocupación; incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines. Estas han sido agrupadas en cuatro secciones:

1. *Básicas*: Competencias comunes a todas las ocupaciones y que resultan imprescindibles para incorporarse al mercado de trabajo. Son facilitadas por el sistema educativo de formación básica e incluye las áreas de Lenguaje y comunicación, Matemáticas, Ciencia y tecnología, Cultura y otras.
2. *Técnico-profesionales*: Competencias específicas de una profesión, vienen facilitadas por la formación profesional del nivel correspondiente. Se dividen en: Técnicas, metodológicas, sociales y participativas u organizacionales.
3. *Transversales*: Según los diferentes niveles de realización profesional, incluyen conocimientos aplicados: idiomas, informática y de materias socioeconómicas (derecho, economía, sociología, o psicología).
4. *Claves*: Competencias que resultan esenciales para formar parte activa en las nuevas formas de organización del trabajo derivados de los avances tecnológicos y cambios en el comportamiento de los consumidores. Se caracterizan por ser genéricas, esenciales, y al permitir la adecuación de un trabajo estable y de calidad.

En síntesis, las competencias han sido establecidas a fin de formar individuos con capacidades determinadas que posibiliten un mayor impacto en su proceso de inserción laboral, tomando en consideración los requerimientos de los empleadores.

1.2.2.6 Modelos Integrales

Enfoque denominado así por congregar perspectivas de diversas disciplinas que incorporan con igual importancia aspectos sociales e individuales al momento de analizar los logros alcanzados por los individuos en el mercado laboral. Martínez (2000), considera las aportaciones realizadas por Blanch (1990) como la guía para explicar el enfoque en mención bajo las tres teorías que el autor desarrolla: Teoría de la privación, la Perspectiva Etogénica y el Modelo Vitamina desarrollados a continuación.

La teoría de la Privación, cataloga al individuo como un sujeto indefenso o pasivo con respecto a su situación laboral siendo el contexto donde se desenvuelve el factor predominante para generar condiciones de empleo, es decir, ante una situación de desempleo el individuo no tiene opción de decidir al ser éste un problema estructural.

Ante los vacíos de esta teoría surge la teoría de la Agencia o perspectiva Etogénica, marcando el inicio de las teorías integradoras al conceder protagonismo al individuo, calificado como un ser racional, activo y capaz de hacer frente a condiciones de desempleo siempre probables en un entorno impredecible y cambiante. Y finalmente, el más contemporáneo, el método Vitamina (War, 1987) cuyo funcionamiento se explica a través de la analogía vitamina-organismo es a empleo-individuo, dejando como su principal aportación, la interacción bidireccional del individuo con el medio.

Las aportaciones de Blanch para este enfoque continuarían a través de la estructuración de un modelo de ocupación laboral que incluye tanto variables individuales como sociales (Ver Cuadro N°1.1), para lo cual cabría puntualizar la definición que el autor propone para ciertos términos:

1. Ocupabilidad: Término referido a la probabilidad de que una persona obtenga un puesto de trabajo en una coyuntura socioeconómica determinada.

2. Contratabilidad: Grado de adecuación de las características biodemográficas y curriculares de la persona frente a las aptitudes, formación y experiencia requerida en los puestos ofertados.
3. Empleabilidad: Remite el grado de adecuación de las características psicosociales del sujeto al perfil típico de la persona empleada.

Cuadro N° 1.1.
Modelo de ocupación laboral



Fuente: Blanch, 1990. Citado en Martínez, 2000.
Elaboración propia.

Tras el análisis del cuadro anterior, resalta el énfasis que el autor otorga a los factores de la Ocupabilidad en todos sus niveles, adicionando relevancia a los aspectos psicosociales, características del entorno, variables de formación y de empleo; razón por la cual son los Modelos Integrales los tomados como un importante referencia en el presente estudio al contemplar en mayor medida la información del éxito o fracaso de un individuo en su camino a lograr una pronta inserción al mercado laboral.

1.2.3 Determinantes de la Inserción Laboral

1.2.3.1 Aspectos demográficos

Referidos a las variables: sexo y edad. Chacaltana (2005) enfatiza que, para el caso de las mujeres, los problemas de inserción son mayores en términos comparativos a los varones, enfrentándose a problemas de segregación ocupacional, hechos que se pueden atribuir a su mayor grado de desajuste educativo.

De igual manera, Aneca (2009) encuentra como una de las dificultades de inserción, las exigencias constantes de experiencia laboral, aún escasas en los profesionales más jóvenes.

1.2.3.2 Aspectos sociales

Agrupar variables como el nivel de escolaridad de los padres y la red de contactos que mantiene el egresado. De Vries-Vásquez-Ríos (2013) expresan respecto a estas características que los individuos procedentes de familias con mayores niveles de escolaridad y niveles salariales superiores, poseen mayores posibilidades de acceder a ciertos ámbitos del mercado educativo caracterizados por su selectividad y costo e igualmente mayores probabilidades de acceso a ciertas áreas del mercado laboral a través del manejo de sus redes sociales que faciliten la obtención de un empleo.

En la misma línea, Weller (2007) en conjunto con la CEPAL, refuerzan en base a sus investigaciones, la importancia de los contactos personales y las recomendaciones como piezas claves para acceder a puestos más atractivos.

1.2.3.3 Aspectos académicos

En cuanto a los determinantes académicos, la probabilidad de encontrarse empleado, viene explicado entre otros aspectos por el dominio de software especializados, así como el desarrollo de capacidades de análisis y solución de problemas tal como lo afirman Becerra – La Serna, *op.cit.*, p.16, para investigaciones dirigidas a profesionales del campo económico – empresarial.

Candela (2017) contempla a la nota promedio obtenida durante el pregrado como otra determinante explicativa, esperando que cuanto mayor sea el promedio ponderado, las probabilidades de no inserción se reduzcan. Así mismo, el hecho de seguir un curso de capacitación u especialidad mejora la correspondencia entre el nivel educativo y adecuación ocupacional del egresado, en la medida que el conocimiento adquirido sea afín con la ocupación actual.

Si bien la educación por sí misma, tiene objetivos más allá de la empleabilidad, dadas las importantes inversiones económicas que los sectores públicos y privados vienen realizando en el sistema, las instituciones deben estar en la capacidad de formar habilidades relevantes para el mercado de trabajo.

1.2.3.4 Aspectos del empleo

En esta sección se encuentran variables como el tipo de contrato suscrito, la renta percibida y el rol ejercido, entre otras. Respecto a las cuales, Sáenz-Sanjuán-Vera (2012) encuentran que con el paso del tiempo se entra a un proceso gradual de inserción en términos de duración, tareas y salarios.

Siendo el primer empleo caracterizado por la temporalidad, salarios relativamente moderados y en gran medida ocupaciones que no requieren los conocimientos adquiridos a nivel de pregrado; situación contraria al último empleo donde se desarrollan actividades acordes con las cualificaciones del profesional.

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2014) dentro la serie de informes que publica, señala la importancia de considerar como variable explicativa el área o rama laboral donde se desempeña todo profesionales, a manera de conocer aquellos sectores con mayor absorción de mano de obra calificada y con ello, adecuar el perfil académico a sus requerimientos.

1.3 EVIDENCIA EMPÍRICA

Los estudios concernientes a los procesos de inserción laboral en profesionales vienen tomando protagonismo alrededor del mundo, caracterizados por la heterogeneidad en sus planteamientos metodológicos, en la selección de sus variables a investigar y en los instrumentos de medición empleados; sin embargo, todos apuntan a contribuir con información crucial sobre el desarrollo de dichos procesos. Los estudios mencionados en este apartado fueron seleccionados por su similitud con la investigación en desarrollo, clasificándolos en el orden de evidencia a nivel internacional, nacional y finalmente regional.

1.3.1 Evidencia empírica a nivel Internacional

La preocupación por la suerte de los profesionales formados en los países europeos dentro del mercado laboral, se hace evidente a través de los diversos estudios a nivel de universidades e instituciones publicados en importantes portales y libros, demostrando así, la forma sistemática y periódica de generar sus propios datos sobre los procesos de inserción laboral, los factores explicativos de los mismos, entre otras condiciones.

Tras la revisión bibliográfica y a modo de resumen, se lograr precisar que, teniendo el mayor número de referencias bibliográficas accesibles en torno a la temática en estudio, es el país de España del cual se puede obtener gran parte de las aportaciones académicas para Europa, y del cual se presentará un cuadro síntesis que recopila algunas de las metodologías revisadas, así como las conclusiones obtenidas.

Cuadro N° 1.2.
Estudios sobre inserción laboral
(España: 2003 - 2015)

AUTOR	TÍTULO – AÑO	METODOLOGÍA	CONCLUSIONES
Vidal García <i>Apoyo:</i> Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Universidad de León.	“Métodos de Análisis de la Inserción laboral de los Universitarios”. 2003	Aplicación de encuestas con la finalidad de obtener información de las siguientes variables: ✓ Satisfacción laboral ✓ Nivel de formación ✓ Tiempo de Incorporación <i>Análisis:</i> Descriptivo - Estadístico. Modelos de regresión.	Destaca la importancia metodológica de la aplicación de encuestas bien estructuradas, así como sus principales limitantes tales como: la inadecuada selección de los indicadores, la interpretación y la ausencia de un seguimiento continuo.
Borra Marcos Gómez García Salas Velasco <i>Apoyo:</i> Universidad de Sevilla Universidad de Granada.	“Factores determinantes del emparejamiento Educación – Empleo. Evidencia de una muestra de Economistas”. 2007	204 encuestas realizadas a los egresados de Economía, Administración de Empresas y Marketing. <i>Análisis:</i> Descriptivo - Estadístico Modelo Logit – Probit.	Respecto a la relación educación – empleo, se determinan cuatro categorías: buen emparejamiento (conocimientos adecuados al puesto laboral), sobrecualificado, infracualificado y mal emparejados (no se relacionan en lo absoluto); dejando de lado las características del empleo, los resultados confirman la existencia de tres factores diferenciales: sexo, nota media y tiempo de búsqueda de empleo.
Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)	“Los procesos de Inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y obstaculización” 2009	La información se obtiene de 7 grupos de discusión (cada uno de 7 a 8 integrantes) los cuales valorizan sus expectativas de inserción, la educación recibida, y su preparación ante la evolución del mercado de trabajo. <i>Análisis:</i> Estadística descriptiva	Resalta la evidente dificultad para insertarse laboralmente, así como la brecha existente entre la Universidad y el mundo de trabajo, entre otras razones por los constantes requerimiento de experiencias y la elevada edad al terminar los estudios.

<p>Trinidad Donoso</p> <p>Pilar Figueroa</p> <p><i>Apoyado:</i> Universidad de Barcelona</p>	<p>“Niveles de diagnóstico en los procesos de Inserción y orientación profesional” 2007</p>	<p>Investigación de tipo de explicativo en base a teorías y otras investigaciones.</p> <p><i>Evaluación Macroeconómica</i> contempla: ✓ Dinámica del mercado de trabajo. ✓ Relación Oferta y Demanda.</p> <p><i>Evaluación Microeconómica</i> Ofrece un modelo innovador al contemplar: ✓ Funcionamiento del mercado. ✓ Tejido social del individuo. ✓ Contexto personal.</p> <p><i>Análisis:</i> Descriptivo</p>	<p>El concepto de Inserción laboral ha tenido gran aceptación en el marco del empleo (asociado habitualmente al logro de una ocupación), sin embargo, a la fecha el concepto ha sido reemplazado por el de una situación estable de permanencia.</p> <p>Las medidas actuales para fomentar el empleo no buscan exclusivamente la ocupación sino también la calidad¹⁵ de la inserción como medio para incrementar la competitividad de los estados.</p>
<p>Aguilar Ramos</p> <p>García Crespo</p> <p><i>Apoyado:</i> Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Málaga.</p>	<p>“Desajuste educativo y salarios en España: Nueva evidencia con datos de panel” 2008</p>	<p>Fuente estadística longitudinal – Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) periodo 1995 – 2001.</p> <p><i>Análisis:</i> Estimaciones por MCO de la función de salarios.</p>	<p>Tras comparar el nivel educativo de los trabajadores con la ocupación ejercida, se evidencia una elevada incidencia de subempleo en los individuos (superior al 50%) lo que ha llevado a sufrir una penalización salarial en torno al 4% en comparación a aquellos en situación de empleados adecuadamente.</p>

¹⁵ Investigaciones al respecto plantean los siguientes indicadores de calidad: empleos mejor remunerados, estabilidad laboral, reducción de la informalidad, entre otros.

Felipe Sáenz Ana Sanjuán Joaquín Vera <i>Apoyo:</i> Observatorio de Empleo - Universidad Autónoma de Madrid	“Inserción Laboral de los titulados de la UAM: Un análisis global” 2012	Información estadística procedente de la Encuesta realizada por el Observatorio de la UAM. Muestra = 1625 La probabilidad de éxito depende un conjunto seleccionado de variables explicativas: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Características sociodemográficas (sexo, edad) ✓ Situación familiar (profesión del padre) ✓ Tipo de formación (idiomas, otros) ✓ Características del primer y último empleo. ✓ Rama y tipo de la Empresa. <i>Análisis:</i> Modelo Logit	Con el paso del tiempo se entra a un proceso gradual de inserción en términos de duración, tareas y salarios. <ul style="list-style-type: none"> ✓ El primer empleo se caracteriza por la temporalidad, salarios relativamente moderados y en gran medida ocupaciones que no requieren los conocimientos adquiridos a nivel de pregrado. ✓ Para el último empleo se evidencia un desarrollo de actividades acordes con sus calificaciones, aumento de satisfacción laboral.
García del Pozo <i>Apoyado:</i> Universidad Valladolid	“La inserción laboral de los egresados universitarios: Propuesta de Intervención desde el trabajo social” 2015	Los datos son tomados del Informe presentado por ANECA (2009) congregando a grupos de discusión para obtener información de primera mano. <i>Análisis:</i> Estadística descriptiva	Conociendo las limitantes de los profesionales y futuros profesionales, se plantea la propuesta de un servicio de acompañamiento y orientación socio-laboral de los estudiantes y egresados universitarios, con el objetivo de prepararlos en estrategias y habilidades para enfrentar su proceso de inserción al mercado laboral.

Fuente: Barra-Gómez- Salas, 2002; Vidal, 2003; Donoso, 2007; Aguilar-García, 2008; ANECA, 2009; Sáenz-Sanjuán-Vera, 2012; García,2015.

Elaboración Propia.

Teniendo en cuenta que los autores anteriormente mencionados son sólo una pequeña muestra del total de investigaciones realizadas para este contexto, resulta importante resaltar el aporte adicional realizado por ANECA (2009), de clasificar estos estudios según sus dimensiones tal como se muestra a continuación:

Cuadro N° 1.3.
Características de los estudios sobre inserción laboral en universidades españolas.
(España: 2003 – 2015)

DIMENSIONES	<p>Datos sociológicos de los titulados</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Clase social ▪ Situación personal-familiar actual ▪ Estudios del padre y de la madre ▪ Historial académico previo a la universidad (de los egresados) <p>Situación laboral actual y grado de empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados / Parados ▪ Continuación de estudios ▪ Expectativas de empleo (características del empleo deseado) ▪ Tiempo de búsqueda de empleo entre egreso y primer empleo <p>Búsqueda de empleo (según sexo, titulación, promoción, entre otros)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios o Técnicas ▪ Eficacia de la ayuda prestada por los servicios de la universidad para la consecución del primer empleo ▪ Otros aspectos de la búsqueda de empleo (motivos de los que no buscan empleo, motivos del rechazo de empleos) <p>Factores de inserción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Titulación ▪ Idiomas ▪ Prácticas en empresas durante la carrera ▪ Redes sociales de apoyo ▪ Estancias en el extranjero ▪ Factores que dificultan la inserción <p>Características del primer empleo, del empleo actual y de los Empleos intermedios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de empleo (por cuenta ajena o por cuenta propia) ▪ Tipo de contrato y de jornada laboral y tamaño de la empresa ▪ Sector de la actividad, área funcional de los puestos y tareas desempeñadas ▪ Categoría profesional alcanzada ▪ Competencias demandadas ▪ Salario - Tiempo de permanencia - Lugar de residencia y del empleo.
--------------------	---

Fuente: Agencia Nacional de Evaluación d la Calidad y Acreditación (ANECA, 2009)
Elaboración Propia.

El propósito evidente de todos los estudios propuestos y demás en general, es la comprensión clara del proceso que implica el traspaso de la universidad al mercado laboral, y bajo ese mismo propósito la intención continua de mejorar el vínculo universidad-empresa mediante una formación académica vinculada a las demandas del sector productivo.

Continuando con la línea de investigación, pero ahora propuesta para América Latina, las aportaciones de México, Argentina y Chile confirman la importancia metodológica y práctica de los estudios de inserción laboral.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a través de la publicación de Weller (2007) presenta “La inserción Laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos”. La investigación logra obtener conclusiones importantes como: Si bien se ha incrementado el nivel educativo de la población, también han sido mayores los problemas de acceso al empleo dado que la demanda surge en sectores de baja productividad, siendo los contactos personales y las recomendaciones piezas claves para poder acceder a empleos más atractivos.

Para el caso específico de México, revistas y portales de prestigio como la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (REDALYC) y la Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES); respaldan las investigaciones de Angulo–Quejada–Yañez (2012) y De Vries–Vásquez–Ríos, *op.cit.*, p.21 respectivamente. El primer grupo de autores bajo el estudio “Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: El problema de las teorías del capital humano y señalización del mercado” destacan la importancia de las universidades para proporcionar a sus egresados mayores posibilidades de obtener ocupaciones en puestos profesionales a partir de una expansión de su oferta educativa con pertinencia a los requisitos del mercado.

De Vries–Vásquez–Ríos, *op.cit.*, p.21, por su parte presentan los tres posibles factores que explicarían el éxito del egresado (éxito en términos del salario percibido): antecedentes familiares, formación recibida en la universidad¹⁶ y factores del mercado mismo; todo ello bajo su estudio “Millonarios o mal parados: ¿De qué depende el éxito de los egresados universitarios?”.

Para culminar con el contexto internacional, se presenta los casos específicos para Argentina (Gallart, 1995) y Chile (Ibáñez, 2002); ambos autores contemplan para sus zonas, un análisis de las variables relevantes tales como la formación en capital humano, el desarrollo de su capital social y la percepción que se tenga de juventud – empleo, así mismo las competencias laborales de empleabilidad; todas ellas requeridas para la obtención de un puesto de trabajo.

1.3.2 Evidencia empírica a nivel Nacional

Investigadores como Chacaltana (2006) a través de su investigación “Inserción Laboral: la visión de los empresarios” basada en la aplicación de encuestas a 172 empresas de Lima Metropolitana concluye que, el 55% de la mano de obra seleccionada por las empresas se basa en las capacidades que muestre el individuo para incorporarse y a la vez adaptarse a nuevos procesos productivos bajo ciertas condiciones de trabajo.

Dado su vasto conocimiento y experiencia en estudios sobre el mercado laboral juvenil, el economista Gustavo Yamada, es para el Perú el autor con el mayor número de aportaciones académicas que hacen hincapié en la importancia de la Educación Superior como factor crucial en la obtención de un puesto laboral.

¹⁶ En base a un cuestionario se ha solicitado a los egresados (distribuidos en cuatro grupos según su ingreso) evaluar 19 competencias y la medida en que consideran que la universidad aportó en la adquisición de cada una, sin embargo, los resultados no revelan distinción alguna entre un grupo u otro. Son el tipo de universidad de procedencia (pública o privada) y la carrera seleccionadas, las variables encontradas significativas relacionada a su formación superior.

Yamada (2007) en conjunto con la Universidad del Pacífico y el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) presentan: “Retornos a la Educación Superior en el mercado laboral ¿Vale la pena el esfuerzo?”, basado en las estadísticas publicadas por la ENAHO y la Encuesta Nacional de Medición de Niveles de Vida, dejando en evidencia dos realidades: Los retornos superiores se encuentran en la educación privada¹⁷, así como el retorno a la educación femenina resulta alrededor de un punto porcentual menor que el retorno a la educación masculina.

Otra contribución relevante de Yamada (2011) se plasma en su artículo “Profesionales infelices” donde manifiesta que el principio económico que explica el fenómeno de profesionales infelices radica en que las empresas pagan a sus trabajadores el valor de la productividad marginal (aquello que le agregan de valor a la empresa y economía de país). Si dicho valor cae es porque los profesionales no han sido formados con la calidad y pertinencia adecuada.

Becerra – La Serna, *op.cit.*, p.16; bajo otra perspectiva estudia “Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico – empresarial en la actualidad”, revelando que todas las empresas acuden a un enfoque de competencias tales como: inteligencia emocional, capacidad de liderazgo y análisis, dominio de idiomas y software para sus procesos de selección; punto débil de la formación universitaria peruana.

Por último, pero no menos importante el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2014) ha dado inicio a las Encuestas anuales a Egresados y Universidades, encontrando en esta primera versión, un crecimiento superior de la masa de profesionales que ingresa al mercado laboral respecto a la demanda de mano de obra calificada por parte del sector productivo; lo que se traduce en periodos de espera prolongados para los profesionales hasta su inserción en un puesto laboral.

¹⁷ Según el estudio en el año 2004, el retorno público fue 9.3% versus el retorno privado de 17.9%.

1.3.3 Evidencia empírica a nivel Regional

A diferencia de los contextos anteriormente presentados, en la Región Piura son escasos los trabajos de investigación relacionados a los procesos de inserción laboral. Los referentes más cercanos se presentan en Bayona (2005), quien describe brevemente los estudios realizados durante el pre y postgrado para las facultades de Economía y Medicina de la Universidad Nacional de Piura, tal como se muestra en el Cuadro N°1.4.

Cuadro N° 1.4.
Estudios a egresados de la Universidad Nacional de Piura.
(Región Piura: 1997 -2002)

Título	Autor	Año	Aportaciones
Tesis de pregrado: <i>“Egresados de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de Piura: Situación Laboral”</i>	Gerardo Calle Calle	1997	El autor pone en manifiesto la dificultad presentado por los egresados para lograr compatibilizar con claridad sus conocimientos y sus laborales. Así también, la falta de comprensión por parte de las empresas de lo que son los verdaderos roles para lo que un economista fue formado
Tesis de maestría: <i>“Calidad del egresado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Piura”</i>	Benicio Jara López	2002	El objetivo planteado de la tesis ha sido recopilar la apreciación de los egresados respecto al perfil profesional propuesto por la facultad y la medida en que este le ha permitido encarar sus funciones laborales.

Elaboración Propia. Fuente: “Evaluación del currículo de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de Piura y una Propuesta de Plan Curricular 2005”. Bayona (2005).

El autor además de citar estudios relacionados al tema en desarrollo, realiza su propia investigación en base a la aplicación de encuestas a 164 egresados entre otros participantes (estudiantes, administrativos, docentes y empresas), reconociendo la dificultad de los mismos para lograr su inserción al mercado laboral.

Lo que ha llevado a plantear como recomendación una enseñanza basada en un currículo integral que además de conocimientos incluya actividades no cognoscitivas (por ejemplo, promover valores éticos), investigación (en temas socioeconómicos, adicional a la investigación realizada en los Seminarios de Tesis), prácticas profesionales y tutoría; aspectos que encuentran incorporados a la malla curricular de la FE -UNP en la actualidad.

CAPÍTULO II HECHOS ESTILIZADOS

2.1 DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL EN PIURA

A lo largo de los quince años que corresponden al periodo de estudio, la situación económica del departamento de Piura pese a evidenciar una crisis financiera de escala mundial (2009), registró un aporte del 4.35% en promedio al Valor Agregado Bruto (VAB) del país según cifras del INEI para el periodo 2007-2014¹⁸; mostrando su menor aportación en año 2008 (4.26 por ciento) y cerrando el periodo con una participación del 4.4%, sustentado por la recuperación favorable en sectores como: Servicios, con el mayor peso relativo (36.4 por ciento), seguidos por la actividad Minera y Petrolera (15.8 por ciento), Manufactura (15.4 por ciento) y finalmente Comercio (13.2 por ciento), lo que llevó a posicionarse como la quinta¹⁹ economía con mayor participación a nivel departamental.

Cuadro N° 2.1.
Valor agregado bruto. Piura 2014
(En miles de nuevos soles)

	VAB PIURA	Estructura %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1,443,001	7.7
Pesca y Acuicultura	508,518	2.7
Extracción de Petróleo, Gas, Minerales y servicios conexos	2,961,364	15.8
Manufactura	2,885,701	15.4
Electricidad, Gas y Agua	284,763	1.5
Construcción	1,372,454	7.3
Comercio, Mantenimiento y Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	2,479,916	13.2
Transporte, Almacenamiento, Correo y Mensajería	1,272,743	6.8
Alojamiento y Restaurantes	417,801	2.2
Telecomunicaciones y Otros Servicios de Información	527,059	2.8
Administración Pública y Defensa	1,053,804	5.6
Otros Servicios	3,558,994	19.0
VALOR AGREGADO BRUTO	18,766,118	

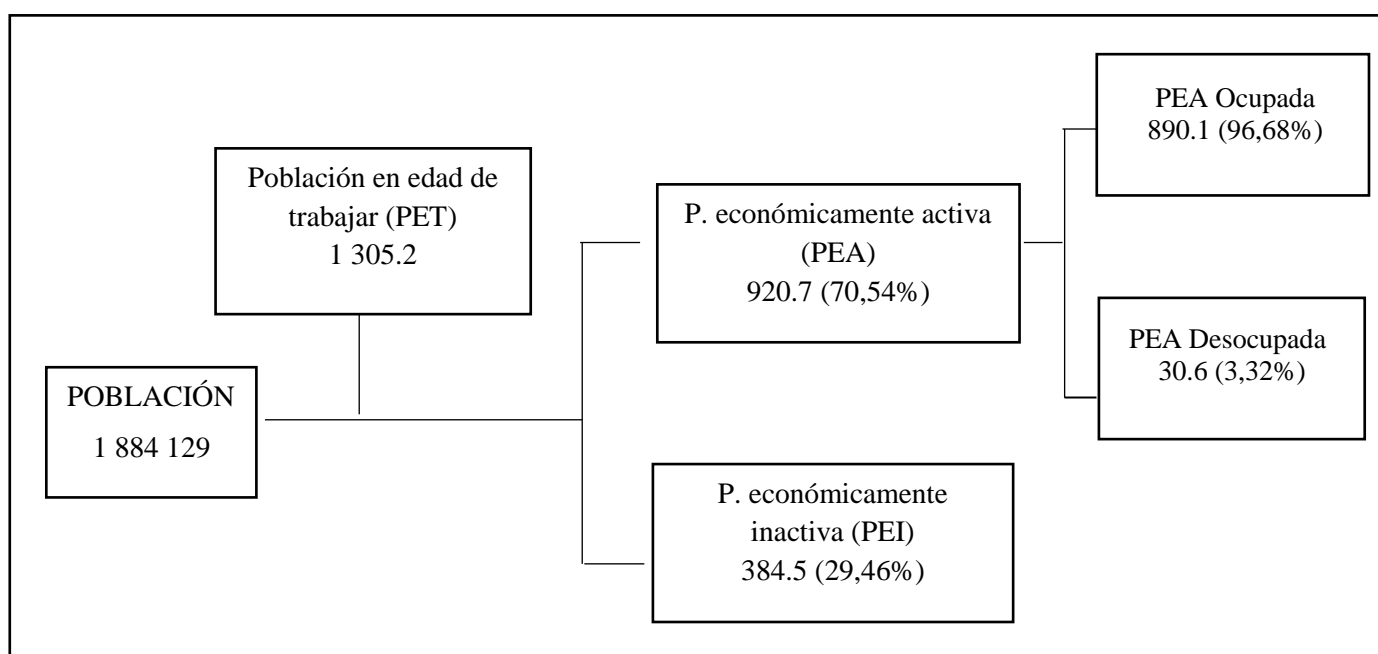
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática 2014. Valores a precios constantes 2007.
Elaboración propia.

¹⁸ Cálculo en base a valores a precios constantes del 2007.

¹⁹ Luego de Lima (49,1%), Arequipa (5,4%), Cusco (4,9%) y La Libertad (4,7%).

El comportamiento económico favorable mostrado durante este periodo ha tenido a su vez un impacto positivo sobre la distribución de la fuerza laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos de la Encuesta Nacional de Hogares para el año 2014 presentada por el INEI, la población económicamente activa (PEA) de la Región Piura representada por 921 mil personas aproximadamente, registró para el mismo año al 96.68% de la población en mención, ubicada en un puesto laboral frente a un 3.32% restante en condición de desempleo, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 2.1.
Distribución de la fuerza laboral. Región Piura 2014: ²⁰
 (En miles de personas)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2014.
 Elaboración propia

²⁰ PET: Referido a personas de 14 años a más que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. PEA: Referido a las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia de la encuesta se encontraban trabajando (PEA Ocupada), o no se encontraban trabajando, pero buscando trabajo activamente (PEA Desocupada).

De la información presentada, se puede denotar importantes indicadores económicos: ratio población/empleo²¹ equivalente a 68.2, una tasa de actividad²² correspondiente al 70.5 y finalmente una tasa de desempleo²³ en torno al 3.3 por ciento, 0.4 puntos porcentuales por debajo del índice del desempleo para el Perú, así como 2.7 puntos por debajo de la tasa de desempleo para América Latina y el Caribe (según CEPAL y OIT); ésta última cifra obtenida a razón del comportamiento atípico mostrado por los mercados de trabajo de Argentina, Brasil y México principalmente.

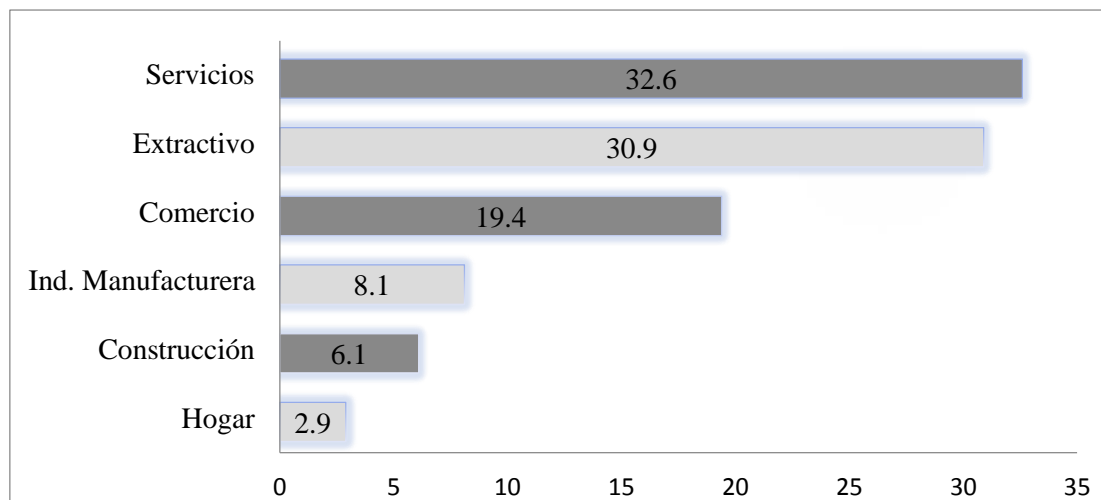
El análisis orientado hacia la distribución de la PEA ocupada según rama de actividad, permite apreciar a la fuerza laboral concentrada principalmente en los sectores extractivos y servicios (30.9 y 32.6 por ciento respectivamente), este último absorbiendo en mayor proporción a los trabajadores independientes. Le siguen en importancia las actividades de comercio (19.4 por ciento) y manufactura (8.1 por ciento) por lo general vinculadas al sector privado y público respectivamente. En contraste, una de las ramas con menor porcentaje, pero la cual viene retomando posiciones, es el sector construcción (6,1 por ciento) , restando un 2,9 por ciento para aquella porción de la población que labora dentro del Hogar.

²¹ Población Económicamente Activa Ocupada/ Población en edad de Trabajar (PEA Ocupada/PET).

²² Población Económicamente Activa/ Población en edad de Trabajar (PEA/PET).

²³ Población Económicamente Activa Desocupada/ Población económicamente activa (PEA Desocupada/PEA).

Gráfico N° 2.2.
Distribución de la PEA Ocupada por rama de actividad. Región Piura 2014
 (En porcentajes)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2014.
 Elaboración propia.

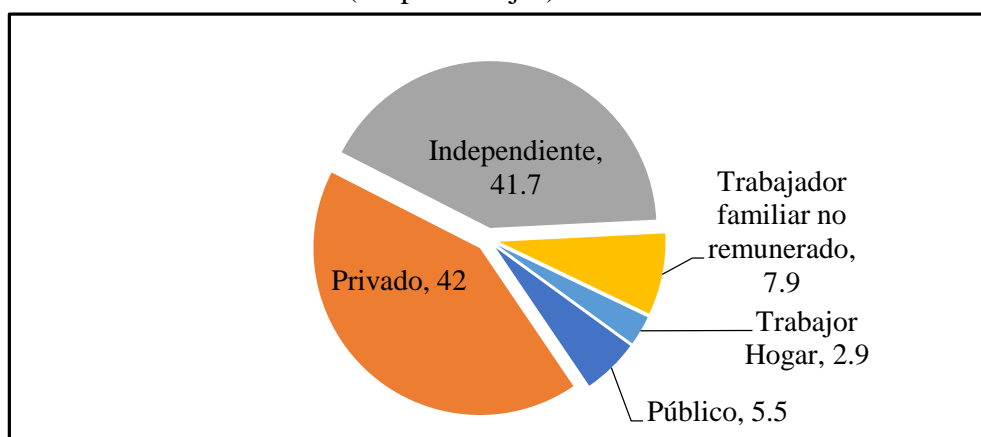
Tal como se mencionó en la Introducción, el dinamismo presentado por ciertos sectores económicos y su incidencia en la generación de empleo, respalda la amplia gama de posibilidades de inserción al mercado laboral de los profesionales en ciencias económicas en base a su formación y conocimientos. En relación a ello, la demanda de personal calificado tanto para el sector Servicios como para el sector Comercio, requieren en mayor medida de la contratación de profesionales en áreas de Administración de empresas y afines.

Para el caso específico de los profesionales economistas, el rubro Servicios empresariales y financieros (subrama de servicios prestados a empresas) es su principal nicho laboral desempeñando funciones como: empleados contables y financieros, planificadores, empleados de servicios estadísticos y financieros, asesores empresariales, entre otros cargos.²⁴

²⁴ Tomado de la encuesta aplicada a empresas de los sectores económicos más dinámicos a nivel nacional con el objetivo de obtener información de la demanda futura de profesionales al 2015. “*Principales resultados de la encuesta de demanda ocupacional en los principales departamentos del Perú – MTPE*”.

Respecto a la distribución de la PEA ocupada por categoría ocupacional, es el Sector Privado quien predomina en la absorción de mano de obra con un 42 por ciento, muy por encima de un Sector Público que apenas se muestra con 5.5 por ciento de participación; en segundo lugar y con un 41.7 por ciento se ubican los trabajadores independientes. Sin embargo, existe un 10.8 por ciento en ocupaciones de baja productividad tales como trabajadores del hogar y trabajadores familiares no remunerados (TFNR), tal como se aprecia en el Gráfico N° 2.3.

Gráfico N° 2.3.
Distribución de la PEA Ocupada por categoría ocupacional. Región Piura 2014.
 (En porcentajes)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2014.
 Elaboración propia

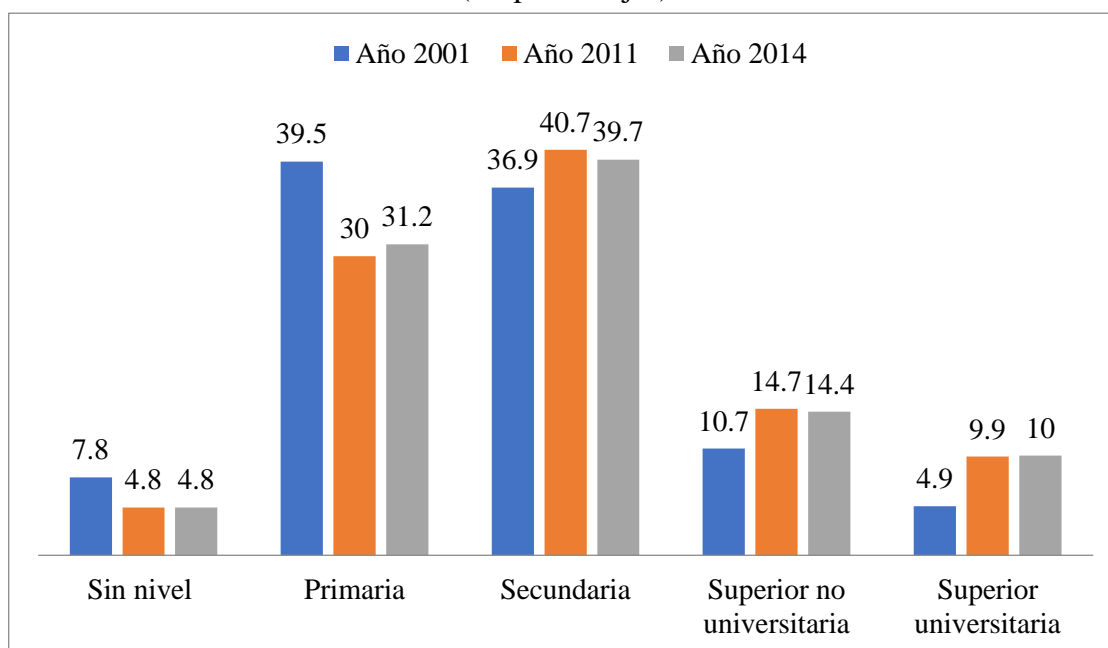
Finalmente cabe resaltar la mejora en el nivel educativo mostrada por la PEA ocupada de la ciudad de Piura a la par con otras ciudades del interior del país.²⁵ Piura registra un 24.4 por ciento de su población con nivel superior universitaria y no universitaria en el año 2014, niveles cada vez más exigidos en el mercado laboral. El gráfico a continuación muestra la tendencia ascendente de una población juvenil que se viene incorporando a la educación superior a través de universidades tanto públicas como privadas (de 4.9 por ciento en el 2001 a un 10.0 por ciento para el 2014).

²⁵ Población con nivel superior universitaria y no universitaria en el año 2014: Lambayeque (26.5%), Tumbes (28.5%), La Libertad (28.8%).

Señalando el 2011 como año de referencia dentro el análisis, al encontrar en éste, diversos estudios sobre el fenómeno de proliferación de universidades dentro de todo el país.

Gráfico N° 2.4.

Distribución de la PEA Ocupada por nivel educativo. Región Piura 2001-2011-2014.
(En porcentajes)

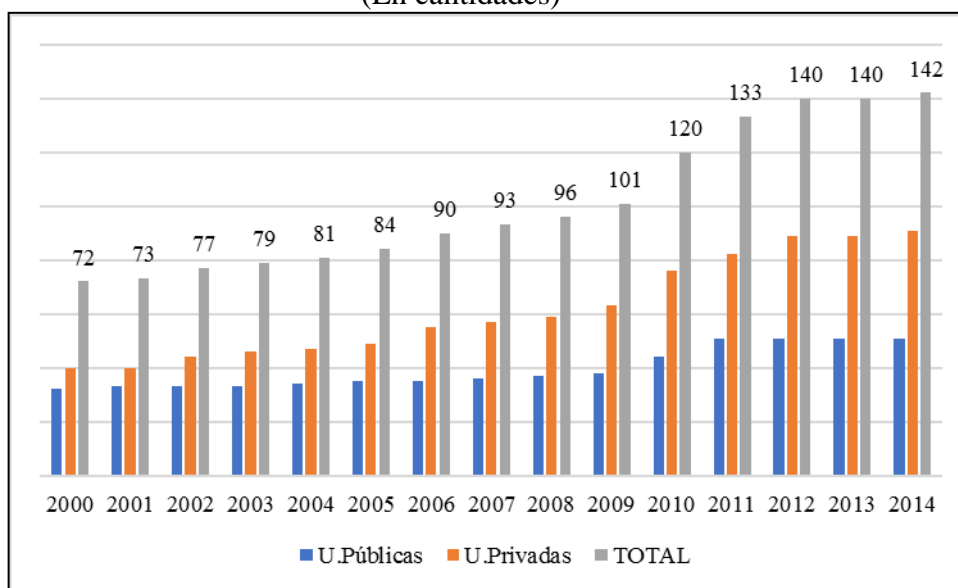


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2014.
Elaboración propia

2.2 FUERZA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

Un primer aspecto a denotar, es la evidente expansión de la oferta educativa a nivel superior universitaria para el caso peruano. A través del Gráfico N° 2.5, se muestra la incorporación de 70 universidades al mercado educativo del país en un lapso de quince años, mostrando su mayor incremento durante el periodo 2008-2010; crecimiento respaldado en el Decreto Legislativo 882 “Ley de Promoción de la Inversión en la Educación” promulgado en noviembre de 1996 el cual amplía las posibilidades para la creación de universidades en todas las regiones del Perú.

Gráfico N° 2.5.
Perú: Número de universidades públicas y privadas
 (En cantidades)



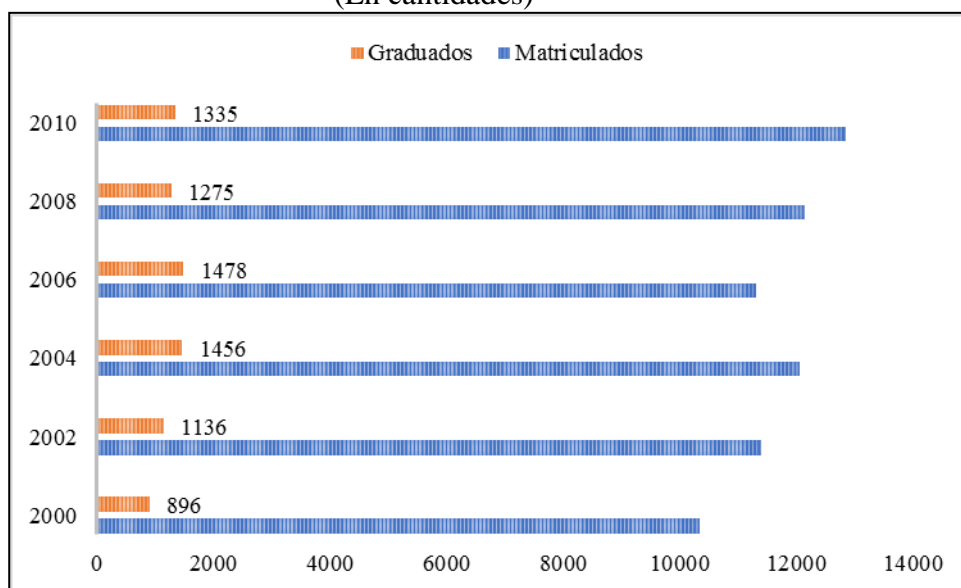
Fuente: INEI – Estadísticas Universitarias 2000-2014

Elaboración propia

Para el caso específico de la Universidad Nacional de Piura, pese a la mayor oferta de educación universitaria principalmente de tipo privada, el número de alumnos matriculados ha mostrado en promedio una tendencia positiva, 4.1% de crecimiento entre los años 2000-2010, de la mano con el 6.6% en promedio de alumnos que lograron culminar sus estudios y graduarse.

En cuanto al número de egresados de la UNP, es válido hacer la acotación que el mayor porcentaje proviene de facultades como: Educación, Ingeniería Industrial, Contabilidad e Ingeniería de Minas, presentadas como las cuatro facultades con el mayor número de alumnos graduados.

Gráfico N° 2.6.
UNP: Alumnos matriculados y graduados
 (En cantidades)



Fuente: INEI – Estadísticas Universitarias 2000-2010

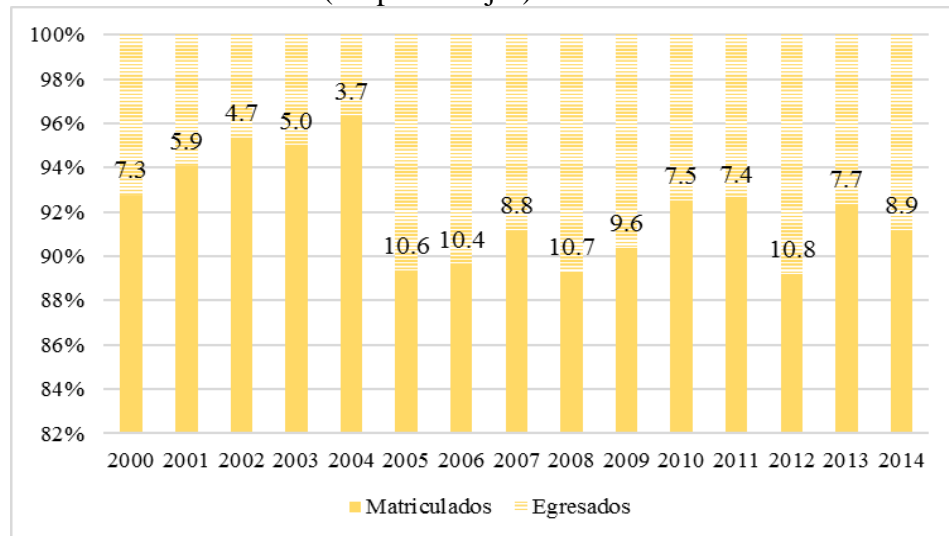
Elaboración propia

2.3 FUERZA LABORAL DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA - UNP

La Facultad de Economía nace con la Universidad Técnica de Piura, el 03 de marzo de 1961 mediante ley N° 13531 con el nombre de Escuela de Economía. Actualmente constituye una de las facultades de la Universidad Nacional de Piura en concordancia con lo que establece el art. 9 de la Ley Universitaria N° 23733 del 09 de diciembre de 1983, iniciando sus actividades académicas el 18 de agosto de 1961.

El producto final de la facultad, entendido por los profesionales que de ella egresan, registra para los años 2005 y 2012 la mayor salida de mano de obra calificada, 94 y 84 egresados respectivamente, frente a los demás años que conforman el periodo de estudio (2000-2014) y que en promedio presentan 58 egresos. Por su parte, el número de alumnos matriculados para el mismo lapso de tiempo registra una caída promedio de 1.6% teniendo como posible explicación, las nuevas posibilidades educativas presentadas en centros privados e institutos dentro de la región.

Gráfico N° 2.7.
FE-UNP: Alumnos matriculados y egresados
 (En porcentajes)

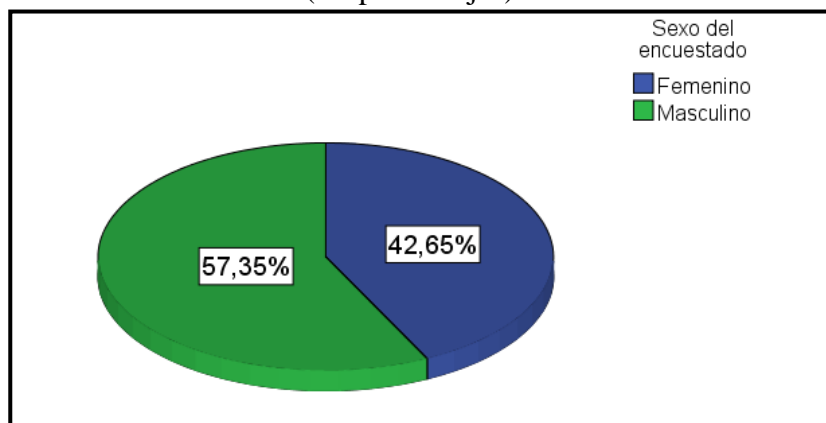


Fuente: INEI - Estadísticas Universitarias 2000-2014.
 Secretaría Académica FE-UNP. Elaboración propia

Empleabilidad

La empleabilidad en los profesionales egresados durante el periodo 2000 – 2014 de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de Piura, se sitúa en torno al 94.5% del total de encuestados, teniendo mayor participación, los profesionales varones (57.35%) tal como aprecia en el Gráfico N°2.8.

Gráfico N° 2.8.
Distribución de egresados insertados laboralmente según sexo
 (En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Si bien, la ubicación geográfica de la universidad la sitúa en la ciudad de Piura, lo que hace suponer la residencia de los egresados en la misma; el 15.56% ubica a la ciudad de Lima como su segundo nicho laboral, detrás de Piura – ciudad con el 64.59% de egresados, pero delante de quienes laboran en las distintas provincias o distritos del departamento (12.06%) especialmente en Sullana.

Cuadro N° 2.2.
Distribución de egresados según ciudad de labores
(En frecuencias y porcentajes)

Ciudad	Frecuencia	Porcentaje
Piura – ciudad	166	64.59%
Lima	40	15.56%
Piura – provincias /distritos	31	12.06%
Ciudades de Selva	5	1.95%
Tumbes	3	1.17%
Chiclayo	3	1.17%
Trujillo	3	1.17%
Arequipa	2	0.78%
Cajamarca	2	0.78%
Huaraz	1	0.39%
España	1	0.39%
Total	257	100.0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Como vía de acceso para su incorporación a un empleo, la opción ampliamente escogida por los egresados de Economía es la búsqueda del mismo dentro del sector Privado (57.6%) basado en la percepción de una remuneración superior y la adquisición de prestigio profesional, para los casos de trabajadores en el Sector Público (36.6%) ellos otorgan mayor peso a sus funciones como dependientes (82 egresados); resaltando finalmente el desempeño en ambos Sector (público y privado) por el 5.8% de la muestra.

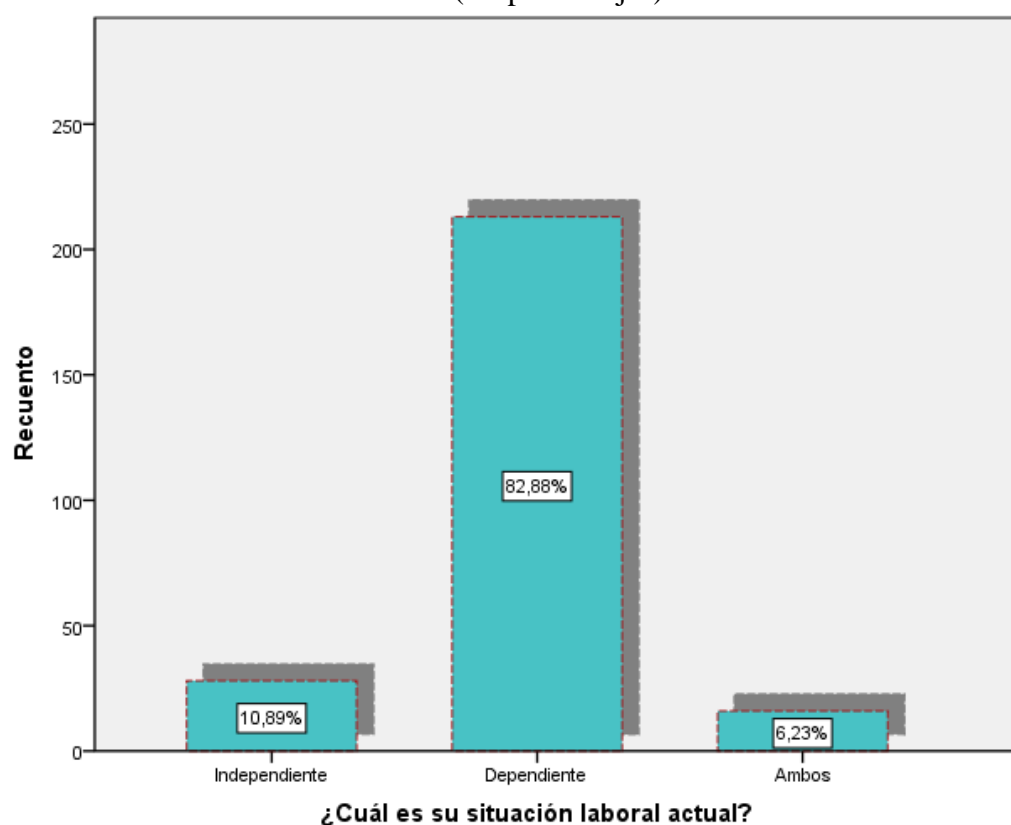
A través del Gráfico N° 2.9, se aprecia con mayor claridad el desempeño mayoritario de los egresados como trabajadores dependientes (213 egresados, que equivale al 82.88%), frente a un menor porcentaje en situación independiente (28, que representan al 10.89%) y a un grupo aún más reducido (16 restantes, 6.23%) desempeñándose en ambas condiciones.

Tabla N° 2.1.
Situación laboral del egresado según sector de empleo

		¿Cuál es su situación laboral actual?			Total
		Independiente	Dependiente	Ambos	
Sector Público	Recuento	8	82	4	94
		28,6%	38,5%	25,0%	36,6%
Sector Privado	Recuento	16	125	7	148
		57,1%	58,7%	43,8%	57,6%
Ambos	Recuento	4	6	5	15
		14,3%	2,8%	31,3%	5,8%
Total	Recuento	28	213	16	257
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Gráfico N° 2.9.
Situación laboral del egresado
(En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

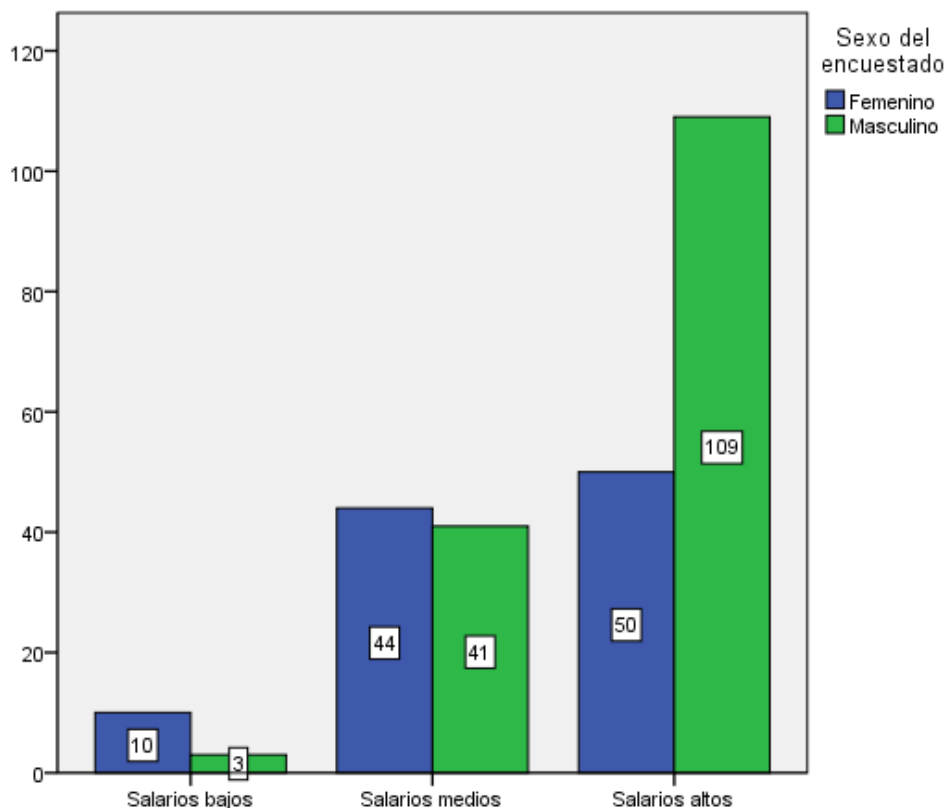
Respecto al salario mensual, el promedio de la muestra percibe salarios de la categoría más alta bajo una distinción de género. Las mujeres continúan percibiendo menores salarios que los hombres, aunque cuenten con la misma preparación: 68.6% de varones con salarios altos frente al 31.4% del sexo femenino; situación contraria para el análisis a nivel de salarios medios; distinción evidente en el Gráfico N°2.10.

Tabla N° 2.2.
Nivel salarial obtenido por el egresado según sexo

		Sexo del encuestado		Total
		Femenino	Masculino	
Salarios bajos	Recuento	10	3	13
		76,9%	23,1%	100,0%
Salarios medios	Recuento	44	41	85
		51,8%	48,2%	100,0%
Salarios altos	Recuento	50	109	159
		31,4%	68,6%	100,0%
Total	Recuento	104	153	257
		40,5%	59,5%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Gráfico N° 2.10.
Nivel salarial obtenido por el egresado según sexo
(En porcentajes)



Elaboración Propia, utilizando SPSS VS23

En relación a las características contractuales en los egresados de la FE-UNP; como un primer rasgo, es evidente la designación a ejercer su profesión a tiempo completo por casi la totalidad de ellos, registrando apenas un egresado en jornadas incompletas. Posteriormente se denota, la ligera superioridad de los contratos Temporales (56.8%) respecto a las modalidades a tiempo indefinido (40.9%); porcentajes muy por encima frente a vínculos laborales como las prácticas, designadas a recién egresados en su primera experiencia laboral.

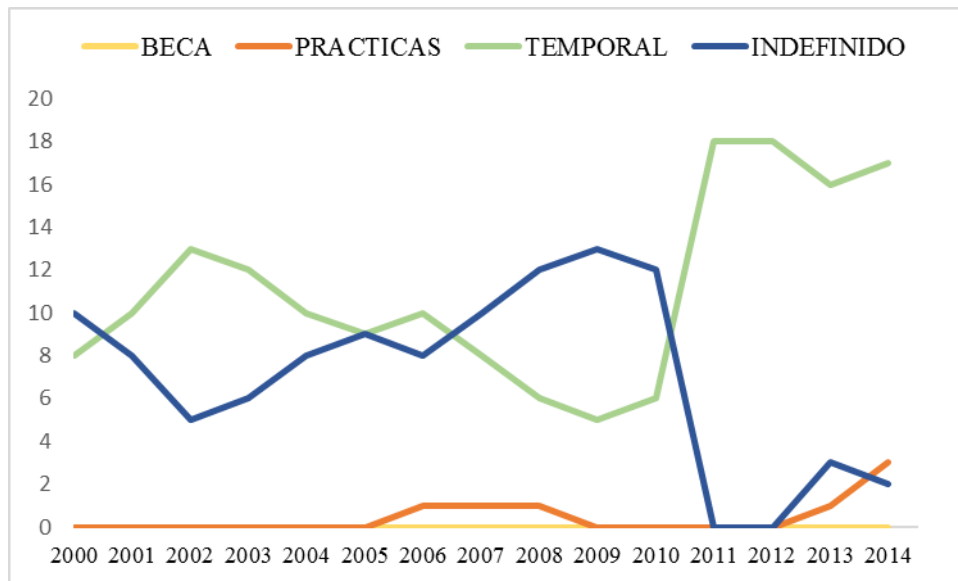
Tabla N° 2.3.
Tipo de contrato suscrito en el último empleo según sexo

			Sexo del encuestado		Total
			Femenino	Masculino	
Tipo de contrato suscrito en su ULTIMO EMPLEO	Prácticas Jornada Completa	Recuento	2 1,9%	3 2,0%	5 1,9%
	Temporal Jornada Completa	Recuento	58 55,8%	88 57,5%	146 56,8%
	Temporal Jornada Incompleta	Recuento	1 1,0%	0 ,0%	1 ,4%
	Indefinido Jornada Completa	Recuento	43 41,3%	62 40,5%	105 40,9%
Total		Recuento	104 100,0%	153 100,0%	257 100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

La evidencia empírica demuestra que la estabilidad laboral (entendida por los contratos suscritos empleador – empresa), mejora conforme aumentan los años de permanencia que tenga el individuo en el mercado laboral; tendencia mostrada en el Gráfico N°2.11, donde los contratos indefinidos se acentúan en los egresados de las primeras promociones estudiadas.

Gráfico N° 2.11.
Distribución de egresados según tipo de contrato suscrito
 (Por años)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

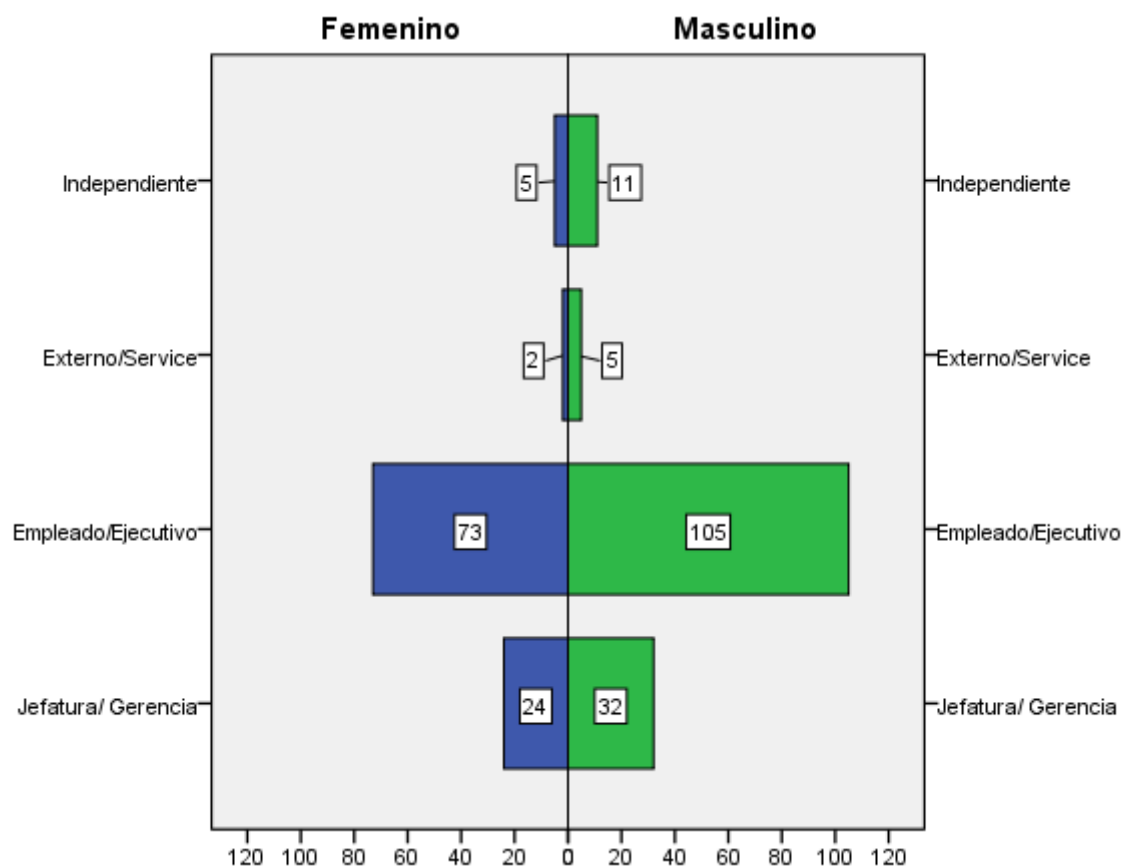
La ubicación en niveles jerárquicos se establece a favor en sus cuatro niveles hacia el sexo masculino: el 57.1 por ciento de varones ubicados en una Jefatura/Gerencia, el 59.0 por ciento desempeñándose como Empleados/Ejecutivos, 71.4 por ciento como Externo/Service y finalmente el 68.8 por ciento laborando de manera Independiente. Este hecho, refleja y evidencia el menor número de ascensos en mujeres y los obstáculos reales en el acceso a los puestos directivos.

Tabla N° 2.4.
Rol desempeñado en el último empleo según sexo

			Sexo del encuestado		Total
			Femenino	Masculino	
¿Cuál es el rol que usted cumplió en su ÚLTIMO EMPLEO?	Jefatura/ Gerencia	Recuento	24	32	56
			42,9%	57,1%	100,0%
	Empleado/Ejecutivo	Recuento	73	105	178
			41,0%	59,0%	100,0%
	Externo/Service	Recuento	2	5	7
			28,6%	71,4%	100,0%
	Independiente	Recuento	5	11	16
			31,3%	68,8%	100,0%
Total		Recuento	104	153	257
			40,5%	59,5%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Gráfico N° 2.12.
Rol desempeñado en el último empleo según sexo
(En frecuencias)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOLOGÍA

Las encuestas de opinión a egresados universitarios y de manera específica a egresados de la FE-UNP, todas ellas orientadas a indagar las vivencias y experiencias percibidas por los profesionales a lo largo de su proceso de inserción al mercado laboral, han pasado a formar parte de los procedimientos de evaluación educativa y laboral más recurrentes dentro de numerosas universidades e institutos, tal como quedó demostrado en la sección *Evidencia Empírica* del primer capítulo.

En tal sentido para la recopilación de los datos requeridos para el desarrollo del presente estudio de carácter EXPLORATORIO - DESCRIPTIVO, se decidió por el diseño y aplicación de un cuestionario para la contrastación de las cuatro hipótesis específicas planteadas²⁶, el mismo que toma como referencia desde los puntos de vista de diseño y contenido las aportaciones realizadas por Donoso (2000), UNFV (2008), ANECA (2009), Flores-Gutiérrez (2012) y García (2015), en paralelo con las aportaciones de cada teoría expuesta en el Marco Teórico; representando en su conjunto, la guía para la selección de las variables finales que constituyen la encuesta final.

Dada la escasez de estudios de este tipo para la población seleccionada, durante el desarrollo de la investigación se han presentado dificultades, una de ellas, el no contar con un padrón de egresados con datos actualizados; pese a ello y recurriendo a nuevas formas de comunicación, las redes sociales han sido las principales vías de contacto con las 272 unidades muestrales seleccionadas de un total de 936 profesionales que egresaron durante los años 2000 - 2014 de la Facultad de Economía -UNP.

²⁶ Una por cada grupo de factores: demográficos, sociales, académicos y de empleo.

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

En sus 56 años de creación, la Facultad de Economía ha logrado la formación académica de más de 2600 jóvenes profesionales, 936 de los cuales egresaron entre los años 2000 al 2014 constituyendo la población objetivo de la investigación en curso.

Cuadro N° 3.1.
Distribución de egresados de la Facultad de Economía –UNP. Piura 2000 -2014.
(Por año de egreso)

AÑO DE EGRESO	TOTAL
AÑO 2000 Semestre I	24
Semestre II	43
AÑO 2001 Semestre I	28
Semestre II	28
AÑO 2002 Semestre I	17
Semestre II	25
AÑO 2003 Semestre I	16
Semestre II	29
AÑO 2004 Semestre I	16
Semestre II	16
AÑO 2005 Semestre I	44
Semestre II	50
AÑO 2006 Semestre I	43
Semestre II	33
AÑO 2007 Semestre I	30
Semestre II	36
AÑO 2008 Semestre I	29
Semestre II	49
AÑO 2009 Semestre I	32
Semestre II	33
AÑO 2010 Semestre I	28
Semestre II	22
AÑO 2011 Semestre I	32
Semestre II	23
AÑO 2012 Semestre I	52
Semestre II	32
AÑO 2013 Semestre I	19
Semestre II	38
AÑO 2014 Semestre I	31
Semestre II	38

Fuente: Secretaría Académica de la FE-UNP
Elaboración Propia

Con un margen de error del 5% tal como se estipula para estudios de ciencias sociales, la investigación queda determinada por 272 observaciones según fórmula expresada en Hernández (2010).

Con un nivel de confianza del 95% ($Z=1.96$), un error de estimación (e) del 5% y una población (N) de 936 egresados, la muestra (n) queda calculada a través de:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 \cdot p \cdot q} \quad \text{Siendo: } p = 0.5 \\ q = 0.5$$

$$n = 272.37$$

El proceso de recojo de datos abarcó 3 fases o etapas:

1. Primera etapa: Que consistió en descomponer la población en grupos de elementos con características comunes: año y semestre de egreso, mostrado en el Cuadro N° 3.1, donde cada grupo representa un porcentaje de la población denominado “cuota”.
2. Segunda etapa: Referente a la selección de la muestra. Bajo la limitante de no contar con un registro actualizado de los egresados que asegure un contacto oportuno, las unidades a encuestar fueron seleccionadas según criterios de cercanía y afinidad (Muestreo no probabilístico)²⁷, obteniendo una muestra conformada por 116 mujeres (42,65 por ciento) y 156 varones (57,35 por ciento), con edades que fluctúan entre los 23 y 52 años.

²⁷ “Aunque en este tipo de muestreo, el juicio y controles de selección de la muestra depende del que diseña la encuesta, el encuestador es quien finalmente determina libremente cuáles son los elementos representativos de la población al momento de seleccionarlo” (Pimienta, 2000).

En este punto, resulta importante acotar las LIMITACIONES que representa para el estudio la selección de la muestra por Conveniencia. El seleccionar una muestra por el hecho de ser más accesible se traduce en una gran facilidad operativa, pero al no otorgarle la misma probabilidad de selección a una unidad u otra (es decir, no interviene el azar) se tiene como consecuencia la imposibilidad de hacer afirmaciones generales con rigor estadístico sobre la población, es decir no puede asegurarse la representatividad de la muestra.

3. Tercera etapa: Abarcó las acciones de recolección en sí, a través de la aplicación de encuestas virtuales²⁸ estructuradas en cinco bloques: Perfil, experiencias del pregrado, situación laboral, relaciones y red de contacto y un apartado final de apreciación personal; haciendo un total de treinta y cinco interrogantes.

Antes de iniciar el trabajo de campo, durante el mes de Julio del 2016 se realizó la prueba del instrumento de investigación (cuestionario) a través de la aplicación de 25 *Encuestas Pilotos* con la finalidad de verificar la confiabilidad del mismo y conocer en qué medida la encuesta permitía recabar la información necesaria para la contrastación de las hipótesis de investigación. Los resultados obtenidos dieron el pase para la aplicación masiva del mismo, llevada a cabo entre los meses de septiembre a diciembre del 2016 haciendo necesario un seguimiento diario hasta concretizar la participación del egresado reduciendo así, la posibilidad de presentarse errores de no observación²⁹.

²⁸ Con ventajas en costos, tiempo y la posibilidad de contactar con egresados en el extranjero.

²⁹ Éstos se producen cuando no es posible obtener información para ciertos elementos de la población, por ejemplo, los errores por falta de respuesta. (Hernández, 2010).

3.2 TRATAMIENTO DE LOS DATOS OBTENIDOS

Para el desarrollo del presente apartado y los capítulos en adelante, se ha empleado únicamente la información estadística generada a partir de la encuesta aplicada a egresados de economía que culminaron sus estudios durante los años 2000 al 2014, descrito líneas arriba. La elección del periodo de análisis se hizo con la finalidad de obtener una muestra representativa, así como la posibilidad de incluir a egresados recientes. Con el uso del programa SPSS VS 23 se codificó, tabuló y obtuvo la información de las variables de estudio establecidas en cuatro grupos³⁰: factores demográficos (*Fact_demo*), Sociales (*Fact_soc*), Académicos (*Fact_academ*) y de empleo (*Fact_empleo*); cada grupo analizado individualmente.

3.3 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: HERRAMIENTAS EMPLEADAS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS

3.3.1 TABLAS DE CONTINGENCIA

En ciencias sociales es muy frecuente recurrir a la tabulación cruzada de los datos cuando además de describir (análisis univariable) nos interesa comparar (análisis bivariable o multivariable). En tal sentido, las tablas de contingencia resultan ser las indicadas cuando se dispone de dos variables nominales o cualitativas, bajo el supuesto que una de ellas depende de la otra.

Su elaboración no se encuentra estandarizada, basta con que ésta se lea e interprete correctamente, sin embargo, y dado que el programa estadístico con el que se han trabajado los datos obtenidos de la encuesta ha sido SPSS VS 23, conviene explicar la disposición en las filas de la variable dependiente o explicativa, y en las columnas de la variable independiente.

³⁰ En el Cuadro N° 3.2 se realiza una presentación a detalle de cada una de las variables que integran éstos cuatro grupos.

La importancia del análisis en base a esta metodología reside en la posibilidad de medir la asociación entre las variables que forman la tabla, a través de una serie de estadísticos que se generan del cruce de las mismas; una vez determinado el grado de asociación, resta valorar si es estadísticamente significativa, o expresado en otras palabras, si la asociación o relación arrojada por el estadístico elegido es atribuible a un error de muestreo, no pudiendo generalizar los resultados obtenidos. La secuencia a seguir para su análisis inicia con el:

Paso 1. Plantear hipótesis

$H_0 = \text{las variables } x \text{ e } y \text{ son independientes}$

$H_1 = \text{las variables } x \text{ e } y \text{ son dependientes}$

Paso 2. El cálculo de un estadístico de prueba

Chi cuadrada, para medir la relación entre dos variables.

Corrección por continuidad de Yates

Razón de Verosimilitudes

Prueba no paramétrica de U Mann Whitney

} en caso no se cumpla alguna de las condiciones para aplicar la prueba anterior.

Paso 3. Regla de decisión

Se trabaja con la probabilidad asociada al estadístico de prueba seleccionado. Bajo la región de aceptación están las probabilidades mayores al nivel de significancia > 0.05 y bajo la región de rechazo están las probabilidades menores o iguales al nivel de significancia ≤ 0.05 .

3.3.1.1 Pruebas de significación estadística

Prueba Chi Cuadrado

La Prueba X^2 de Pearson, es utilizada para probar la independencia de dos variables entre sí, siendo la base de su cálculo las diferencias encontradas entre las frecuencias observadas³¹ y las frecuencias esperadas³²; y la medida en que las diferencias existentes entre ambas (de haberlas) son resultado del azar. La fórmula que da el estadístico es la siguiente:

$$X^2 = \sum_i \frac{(observada_i - teórica_i)^2}{teórica_i}$$

Existen dos condiciones necesarias para aplicar el Chi cuadrado: ninguna frecuencia esperada debe ser menor que 1, y al menos el 80% de las mismas deben ser mayores que 5. De satisfacer ambas condiciones, se procede a la contrastación de la Hipótesis nula a través de una comparación entre el X^2 calculado y el nivel de significancia.

Si $X^2 > 0.05$, se Acepta $H_0 =$ las variables x e y son independientes

Si $X^2 \leq 0.05$, se Rechaza $H_0 = H_1 =$ las variables x e y son dependientes

De la información que provee el programa SPSS, el índice tomado como referencia para la Prueba Chi cuadrado es la Significación asintótica (Sig. Asintótica); que en estadística se refiere como el valor p . En general, un valor p menor de 0,05 se considera significativo (variables dependientes) y un valor mayor de 0.05 no significativo (por tanto, variables independientes).

³¹ Las frecuencias de hecho obtenidas.

³² Las frecuencias que teóricamente se deberían haber encontrado.

Corrección por continuidad de Yates

Cuando al menos el valor de una frecuencia esperada es menor que cinco, incumpliendo parte de las condiciones del Chi Cuadrado, se opta por aplicar la *Corrección de Yates* o también denominada *Corrección por continuidad*, la cual consiste en añadir o substraer un valor de 0,5 a la variable en cuestión (según sea el caso). La fórmula que da el estadístico queda expresada como:

$$X^2 = \frac{\sum (observada - teórica - 0.5)^2}{teórica}$$

El programa SPSS calcula automáticamente la corrección de Yates en tablas de contingencia de 2x2, de modo que será necesario desviar la atención del valor Chi Cuadrado hacia a la Corrección por Continuidad siempre que ésta aparezca.

Razón de Verosimilitud

La razón de verosimilitud (RV) es una prueba de significación estadística similar al Chi Cuadrado dado que se distribuye e interpreta igual, sin embargo, la diferencia entre una y otra radica en la fórmula para su cálculo. La RV se calcula en base al cociente entre las frecuencias observadas n_{ij} y las esperadas e_{ij} , obteniendo la siguiente relación:

$$RV = 2 \sum_i \sum_j n_{ij} \log \left(\frac{n_{ij}}{e_{ij}} \right)$$

La hipótesis nula será aceptada cuando la significación de RV (Sig. asintótica) responda a valores mayores a 0.05; caso contrario, H_0 será rechazada cuando el estadístico alcance valores menores o iguales a 0.05. Tal como se mencionó líneas anteriores, la aplicación de los dos estadísticos pueden llevar a la misma conclusión (X^2 y RV), sin embargo, en aquellos casos en los que no se produzca esta coincidencia, se ha de optar por el estadístico con una significación (probabilidad asociada) menor.

Prueba no paramétrica de U Mann Whitney

También llamada de Mann-Whitney-Wilcoxon o prueba de suma de rangos Wilcoxon, fue propuesta inicialmente en 1945 por Frank Wilcoxon para muestras de igual tamaño ($n_1=n_2$) y extendido a muestras de tamaño arbitrario por Henry B. Mann y D. R. Whitney en 1947. Es una prueba no paramétrica aplicada a dos muestras independientes, cuya utilidad radica en comparar dos grupos de rangos (medianas) determinando que la diferencia no se deba al azar.

El planteamiento de la prueba presenta la siguiente secuencia:

1. Condiciones para su aplicación.

Las observaciones de ambos grupos deben ser independientes, así como de tipo ordinal o continuo.

2. Cálculo

Considerando dos muestras independientes: Y_1 , de tamaño n_1 , e Y_2 , de tamaño n_2 , extraídas de la misma población o de dos poblaciones idénticas, se agrupan las $n_1+n_2 = n$ observaciones de modo que se trabaje con una sola muestra, posteriormente se asignan rangos R_i a las n puntuaciones (rango 1 para la más pequeña hasta rango n para la más grande), obteniendo de esta forma, n_1 rangos R_{i1} (los n_1 rangos correspondientes a la muestra Y_1) y n_2 rangos R_{i2} (los n_2 rangos correspondientes a la muestra Y_2). Considerando entonces, los estadísticos S_1 = suma de los rangos asignados a la muestra 1 y S_2 = suma de los rangos asignados a la muestra 2, el estadístico U adoptará la siguiente forma en cada grupo:

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - S_1$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - S_2$$

Asumiendo que ambas muestras provienen de dos poblaciones idénticas, cabe esperar que U_1 y U_2 sean aproximadamente iguales, caso contrario, con valores de U_1 y U_2 notoriamente distintos, se habría que rechazar la hipótesis nula.

$$H_0 = f_1(x) = f_2(x)$$

Y aceptar la hipótesis alternativa, que únicamente supone que la tendencia central de una población difiere de la otra.

$$H_1 = f_1(x) \neq f_2(x).$$

3. Regla de decisión.

Con el objetivo de contrastar la hipótesis, se puede aceptar o rechazar la hipótesis nula mediante la comparación del *p-valor* del contraste (en los cuadros cálculos en SPSS, denotado como Sig. Asintótica³³), con el 5% de nivel de significancia establecido para ciencias sociales.

Si $p > 0.05$, se Acepta H_0

Si $p \leq 0.05$, se Rechaza H_0

3.3.2 ANÁLISIS DE CORRELACIONES

Detrás la aplicación de encuestas existe el propósito de determinar la relación entre diversas variables de interés, brindando el análisis de correlaciones simple la posibilidad de determinar si dichas variables se encuentran o no asociadas; antes de continuar con un análisis más sofisticado de causa-efecto.

Diversos son los supuestos estadísticos sobre los que se apoya este análisis, para muchos autores, los más importantes se refieren al tipo de variable y el tipo de distribución de las variables de la muestra. El más común: el análisis de correlación de Pearson, presupone que las variables son ordinales o continuas y que la distribución de estas variables se acerca a la distribución normal procediendo a la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes para determinar su cumplimiento. Sin embargo, al no cumplir con el principio de normalidad las variables en estudio han sido analizadas a través del coeficiente de correlación de Spearman.

³³ Cuando se realiza un contraste con el SPSS no se fija el nivel de significación deseado, el programa calcula el valor-p o significación asintótica, que es la probabilidad de que el estadístico de prueba tome un valor igual o superior al muestral bajo el supuesto de que la hipótesis nula es cierta. Por tanto, si el valor-p es menor o igual que el nivel de significación deseado se rechazará H_0 .

Para ambos casos, el programa SPSS proporciona una matriz de correlaciones en pares de variables, donde se permite observar cómo se relaciona cada una de las variables de la muestra con las otras variables, par por par. El coeficiente de correlación se proporcionará en forma estandarizada, esto significa que su rango va de -1 a +1: lo más cercano al valor +1 indica la existencia de una correlación positiva entre las variables, lo más cercano al valor -1 indica una correlación negativa. Resulta muy importante verificar la dirección de las correlaciones, es decir, su signo, de manera que se pueda llegar a conclusiones acertadas.

$R = -1$, la asociación es perfecta pero inversa; es decir, a valores altos de una variable le corresponde valores bajos de la otra, y viceversa.

$R = +1$, la asociación es perfecta pero directa

$R = 0$, no existe asociación entre las dos variables.

3.3.3 MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y GRÁFICOS

Finalmente, a modo de complementar el análisis e interpretación del comportamiento de las variables, se ha recurrido a la elaboración de gráficos: gráfico de barras, líneas y tendencias, circular o de anillos, de superficie o radial y gráficos combinados; así como al manejo de estadísticas descriptivas: medidas de tendencia central.

El segundo procedimiento (descriptivos) se emplea en variables de naturaleza continua como la variable “promedio de calificaciones”. Las medidas de tendencia central son los valores medios o centrales de una distribución obtenida, siendo las principales medidas de tendencia central: moda, mediana y media (el nivel de medición de la variable determina cuál es la medida de tendencia central apropiada para interpretar). La moda es la categoría o puntuación que ocurre con mayor frecuencia; la mediana es el valor que divide la distribución por la mitad, reflejando la posición intermedia de la distribución; y la media es la medida de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético de una distribución.

3.4 INSERCIÓN LABORAL: ESPECIFICACIÓN DE LAS VARIABLES RELEVANTES

De acuerdo a los planteamientos expuestos en el Marco Teórico y los estudios presentados en la sección *Evidencia Empírica* del Marco Teórico, los procesos de incorporación al mercado laboral vienen explicados por un conjunto de variables económicas, educativas y sociales; las cuales serán relacionadas a lo largo del presente estudio con la variable *inserción laboral* medida por el acceso del egresado a un empleo al momento de ser encuestado.

“Los factores demográficos, sociales, académicos y de empleo; son las principales variables que contribuyen a explicar el proceso de inserción laboral de los egresados de la FE-UNP durante el periodo 2000 - 2014”.

Se esboza la siguiente relación que integra variables trabajadas por ANECA (2007), Donoso (2000), UNFV (2008), Flores-Gutiérrez (2012) y García (2015) mencionados al inicio de este capítulo:

Inser_lab: Fact_demo, Fact_soc, Fact_academ, Fact_empleo

VARIABLE EXPLICADA	NOMENCLATURA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	CODIFICACIÓN EN SPSS
Inserción Laboral	sit_lab	Condición de empleo o no empleo, consignado por el egresado al momento de ser encuestado.	0 =Sin empleo 1= Con empleo

Cuadro N° 3.2.
Descripción de las variables explicativas

NOMBRE	VARIABLES ³⁴	NOMENCLATURA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	CODIFICACIÓN EN SPSS
Factores Demográficos	Sexo	SEX	Condición biológica del profesional.	1 = Femenino 2 = Masculino
	Edad	ED	Años de vida cumplidos por el egresado al momento de ser encuestado.	Numérica
Factores sociales o antecedentes	Nivel de escolaridad de los padres	NE_PADRES	Grado de instrucción alcanzado por los padres del egresado.	0 = Sin estudios 1 = Primaria 2 = Secundaria 3 = Superior técnico 4 = Superior universitario
	Red de contactos	RC	Frecuencia con la que el egresado mantiene comunicación con profesionales y/o empresarios del sector económico.	1 = Casi a diario 2 = Cada 2 a 6 meses 3 = Después de 6 meses a más 4 = No sé nada por mucho tiempo 5 = Sólo mantengo tarjeta de presentación
Factores Académicos Internos³⁵	Nota promedio	NPROM	Calificación obtenida por el egresado al término de sus estudios en la FE-UNP.	1 = Entre 10.5 y 10.9 2 = Entre 11 y 13 3 = Entre 14 y 16 4 = De 17 a más 5 = No recuerdo

³⁴ Adicionalmente la encuesta otorga la posibilidad de incluir aspectos subjetivos que recogen las opiniones o percepciones individuales del egresado, que, si bien no se incluyen en los objetivos de la investigación, serán tomadas en consideración en el capítulo final de recomendaciones.

³⁵ Denominado así, al estar relacionados directamente con el periodo de formación en Pregrado.

	Grado académico alcanzado	GR_ACAD	Condición académica ligada a la obtención del título profesional de Economista.	1 = Egresado 2 = Graduado 3 = Titulado 4 = Colegiado
	Experiencia laboral durante el pregrado	EXP_PREG	Sector económico donde el egresado se ha desempeñado laboralmente antes de egresar.	1 = Comercio 2 = Servicios 3 = Industria 4 = Otros
	Cursos de extensión	C_EXT	Participación en los cursos de extensión universitario brindado por entidades del Estado.	1 = Sí 2 = No 3 = Estoy por participar
	Calificación de formación	CFORM	Percepción del encuestado respecto a su formación académica dentro de la FE.	1 = Muy teórica 2 = Muy práctica 3 = Teórica y práctica
	Calificación de competencias	COMPET	Percepción del encuestado respecto a su formación en competencias específicas, tales como: capacidad comunicativa, pensamiento crítico, solución de problemas, pensamiento globalizado, entre otras.	1 = Muy deficiente 2 = Deficiente 3 = Poco deficiente 4 = Indiferente 5 = Poco eficiente 6 = Eficiente 7 = Muy eficiente
	Calificación de uso de conocimientos	CUTIL	Percepción del encuestado respecto al uso y aplicación de conocimientos impartidos durante el pregrado, en sus funciones laborales.	1 = Casi en nada 2 = Poco 3 = Lo suficiente 4 = Mucho 5 = Totalmente 6 = No he trabajado
	Relación: Puesto – nivel de estudios	REL_PNE	Percepción del encuestado respecto al grado de correspondencia entre su puesto laboral y nivel de estudios.	1 = Muy inferior 2 = Inferior 3 = Adecuada 4 = Superior

Factores Académicos Externos³⁶	Cursos de post grado	C_POSTG	Estudios seguidos con el objetivo de adquirir u actualizar conocimientos en una determinada especialidad.	0 = Ninguno 1 = Sí, una especialización o diplomado 2 = Sí, una maestría 3 = Sí, un doctorado
	Intercambio en el extranjero	INT_EXT	Participación en una pasantía con fines académicos fuera del país.	1 = Antes de la titulación 2 = Durante la titulación 3 = Después de la titulación
Factores del empleo	Renta promedio del primer y último empleo	RP	Remuneración promedio mensual asignada por el desempeño de un cargo. ³⁷	1 = Salario bajo 2 = Salario medio 3 = Salario alto
	Contrato suscrito en primer y último empleo	TC	Modalidad contractual pactada entre el egresado y su empleador, en su primer y último empleo.	1 = Beca Jornada Completa 2 = Beca Jornada Incompleta 3 = Prácticas Jornada Completa 4 = Prácticas Jornada Incompleta 5 = Temporal Jornada Completa 6 = Temporal Jornada Incompleta 7 = Indefinido Jornada Completa 8 = Indefinido Jornada Incompleta
	Rol cumplido en el primer y último empleo	ROL	Rol asumido dentro de su centro laboral y el cual define sus funciones.	1 = Jefatura/Gerencia 2 = Empleado/Ejecutivo 3 = Externo/ Service 4 = Independiente

Elaboración Propia

³⁶ Denominado así, al estar relacionados directamente con el periodo posterior al de formación en Pregrado.

³⁷ En base al criterio del investigador y con fines metodológicos, los salarios han sido distribuidos en tres secciones: salarios bajos (de 1 a 1200 nuevos soles), salarios medios (de 1201 a 2500 nuevos soles) y salarios altos (superiores a los 2500 nuevos soles).

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1 FACTORES DEMOGRÁFICOS E INSERCIÓN LABORAL: ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO.

A fin de validar la hipótesis específica N°1:

“En torno al género, los egresados varones logran insertarse en menor tiempo al mercado laboral dada su mayor facilidad para aceptar condiciones de trabajo sujetos a jornadas y salarios inestables”.

Los diversos procesos de inserción laboral (Inser_lab) experimentados por los egresados quedan relacionados para este apartado, exclusivamente con *Factores demográficos* (Fact_demo) de manera específica con el sexo biológico del encuestado (SEX). Sin embargo y con la finalidad de adicionar evidencia para la contrastación de la hipótesis, se han incorporado tres variables del grupo *Factores del empleo* como son: el tiempo transcurrido desde la salida del egresado de la universidad hasta su incorporación al mercado laboral (TE), el tipo de contrato suscrito (TC_PRI) y la renta promedio percibida (RP_PRI) en el primer empleo; esbozando la siguiente relación:

Inser_lab - Fact_demo: SEX, TE, TC_PRI, RP_PRI

Donde:

H_0 : El sexo y el tiempo transcurrido hasta que el egresado obtuvo su primer empleo son variables independientes o no se encuentran relacionadas.

H_1 : El sexo y el tiempo transcurrido hasta que el egresado obtuvo su primer empleo son variables dependientes o que se encuentran relacionadas.

Tabla N° 4.1.
Tiempo de espera para la obtención del primer empleo según sexo

		Sexo del encuestado		Total
		Femenino	Masculino	
Menos de 2 meses	Recuento	26	56	82
		22,4%	35,9%	30,1%
Entre 2 y 6 meses	Recuento	71	59	130
		61,2%	37,8%	47,8%
Entre 6 meses y 1 año	Recuento	17	27	44
		14,7%	17,3%	16,2%
Más de un año	Recuento	2	14	16
		1,7%	9,0%	5,9%
Total	Recuento	116	156	272
		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tabla N° 4.2.
Prueba Chi cuadrado: Tiempo de espera – Sexo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,860 ^a	3	,000
Razón de verosimilitudes	18,857	3	,000
Asociación lineal por lineal	,128	1	,721
N de casos válidos	272		

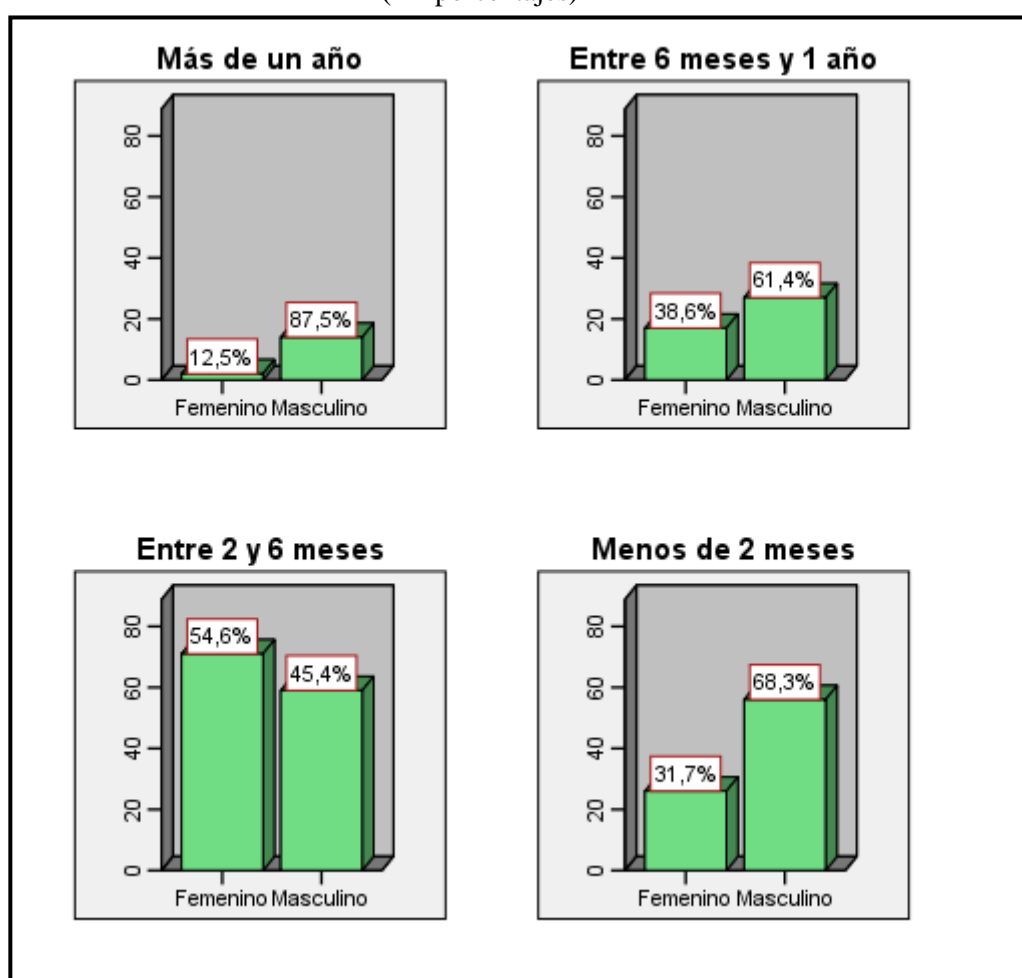
a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es 6.82.

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Con un valor p de significancia menor a 0.05 ($p=0.0 < 0.05$), la hipótesis nula que plantea la independencia entre variables es RECHAZADA, lo que significa que el tiempo que le toma al egresado incorporarse al mercado laboral guarda relación con el género del mismo. En tal sentido, para los egresados varones el tiempo requerido es menor en comparación al tiempo de búsqueda invertido por el sexo femenino.

Analizado gráficamente, si bien la muestra seleccionada para esta investigación otorga una mayor participación al sexo masculino (57.4% varones y 42.6% mujeres), a través del gráfico de barras se permite apreciar la participación por género para cada intervalo de tiempo estudiado, resaltando dentro del menor lapso (menos de 2 meses)³⁸ la participación de varones al 68.3%, conformado principalmente por profesionales que egresaron en los años 2007 y 2010³⁹; en contraste al 31.7% de mujeres que se lograron incorporar en el tiempo, tal como se aprecia en el Gráfico N° 4.1.

Gráfico N° 4.1.
Tiempo de espera para la obtención del primer empleo según sexo
 (En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

³⁸ Resultados similares a los obtenidos por Flores-Gutiérrez (s.f) para egresados de estudios estadísticos de Madrid, donde aproximadamente la mitad de ellos hallaron empleo en menos de tres meses de búsqueda y 4 de cada 5 lo encontraron en menos de un año.

³⁹ Ver Anexo 3

Ahora bien, considerando que: “*el 55% de mano de obra es seleccionada por las facilidades para asimilar procesos, así como condiciones de trabajo*” según aportaciones de Chacaltana (2005). La hipótesis principal del apartado atribuye a las facilidades por parte de los egresados varones de aceptar jornadas y salarios inestables como las dos principales razones que explican su pronta inserción laboral.

Primera razón: Salarios

H_0 : El sexo y la obtención de un primer empleo remunerado son variables independientes o no se encuentran relacionadas.

H_1 : El sexo y la obtención de un primer empleo remunerado son variables dependientes o que se encuentran relacionadas.

Enfocados en la interpretación de la Tabla N° 4.3, tanto el 96.2% de los 156 varones que comprende la muestra, como el 98.3% de mujeres de un total de 116, accedieron a un primer empleo con remuneración fija, frente a un porcentaje minoritario de 3.8% de varones y 1.7% de mujeres que no contaron con remuneración alguna; lo que representa un primer indicio que no es la aceptación de un trabajado asalariado lo que explique la diferencia en el tiempo de ingreso al mercado laboral entre un género y otro.

Tabla N° 4.3.
Obtención del primer empleo remunerado según sexo

			Sexo del encuestado		Total
			Femenino	Masculino	
¿Desde que egresó obtuvo un empleo remunerado? Tome de referencia su PRIMER EMPLEO	Si	Recuento	114	150	264
			98,3%	96,2%	97,1%
	No	Recuento	2	6	8
			1,7%	3,8%	2,9%
Total			116	156	272
			100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

El índice de corrección por continuidad⁴⁰ desarrollado en la tabla a continuación, es estimado con un valor de 0,508 (mayor a 0.05), lo que permite ACEPTAR la hipótesis nula; es decir, bajo los resultados de esta prueba estadística y en respaldo al análisis líneas previas no es válido atribuir a la aceptación de empleos no remunerados por parte de los varones como una razón de su incorporación más rápida a un puesto laboral.

Tabla N° 4.4.
Índice de corrección por continuidad: Primer empleo remunerado-Sexo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,049 ^a	1	,306		
Corrección por continuidad ^b	,438	1	,508		
Razón de verosimilitudes	1,114	1	,291		
Estadístico exacto de Fisher				,473	,259
Asociación lineal por lineal	1,046	1	,307		
N de casos válidos	272				

a. 2 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3.41.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Segunda razón: Jornada laboral

En relación a las jornadas inestables, el término refiere tanto a contratos que estipulan menos horas laborales al día (Jornadas incompletas) como a contratos por breves periodos (Becas, prácticas). Partiendo de ello, la mayor concentración de egresados se registra en los Contratos Temporales de Jornada Completa (50% y 60.9% de mujeres y varones respectivamente), tal como se aprecia en la Tabla N°4.5. Para el caso específico de los varones, los contratos temporales (que incluyen jornadas completas e incompletas) son notoriamente superiores frente a las demás modalidades (Temporales, 62.2%; Prácticas, 26.9%; Indefinido, 10.3% y Beca, 0.6%).

⁴⁰ Con un porcentaje de frecuencias esperadas mayor al 20%, la Prueba del Chi Cuadrado no resulta ser la más conveniente.

Tabla N° 4.5.
Tipo de contrato suscrito en el primer empleo según sexo

			Sexo del encuestado		Total
			Femenino	Masculino	
Tipo de contrato suscrito en su PRIMER EMPLEO	Beca Jornada Completa	Recuento	1 ,9%	1 ,6%	2 ,7%
	Beca Jornada incompleta	Recuento	1 ,9%	0 ,0%	1 ,4%
	Prácticas Jornada Completa	Recuento	48 41,4%	41 26,3%	89 32,7%
	Prácticas Jornada Incompleta	Recuento	1 ,9%	1 ,6%	2 ,7%
	Temporal Jornada Completa	Recuento	58 50,0%	95 60,9%	153 56,3%
	Temporal Jornada Incompleta	Recuento	0 ,0%	2 1,3%	2 ,7%
	Indefinido Jornada Completa	Recuento	7 6,0%	16 10,3%	23 8,5%
Total		Recuento	116 100,0%	156 100,0%	272 100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tabla N° 4.6.
Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Contrato del primer empleo - Sexo

Sexo del encuestado		N	Rango promedio	Suma de rangos
Tipo de contrato suscrito en su PRIMER EMPLEO	Femenino	116	121,96	14147,00
	Masculino	156	147,31	22981,00
	Total	272		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

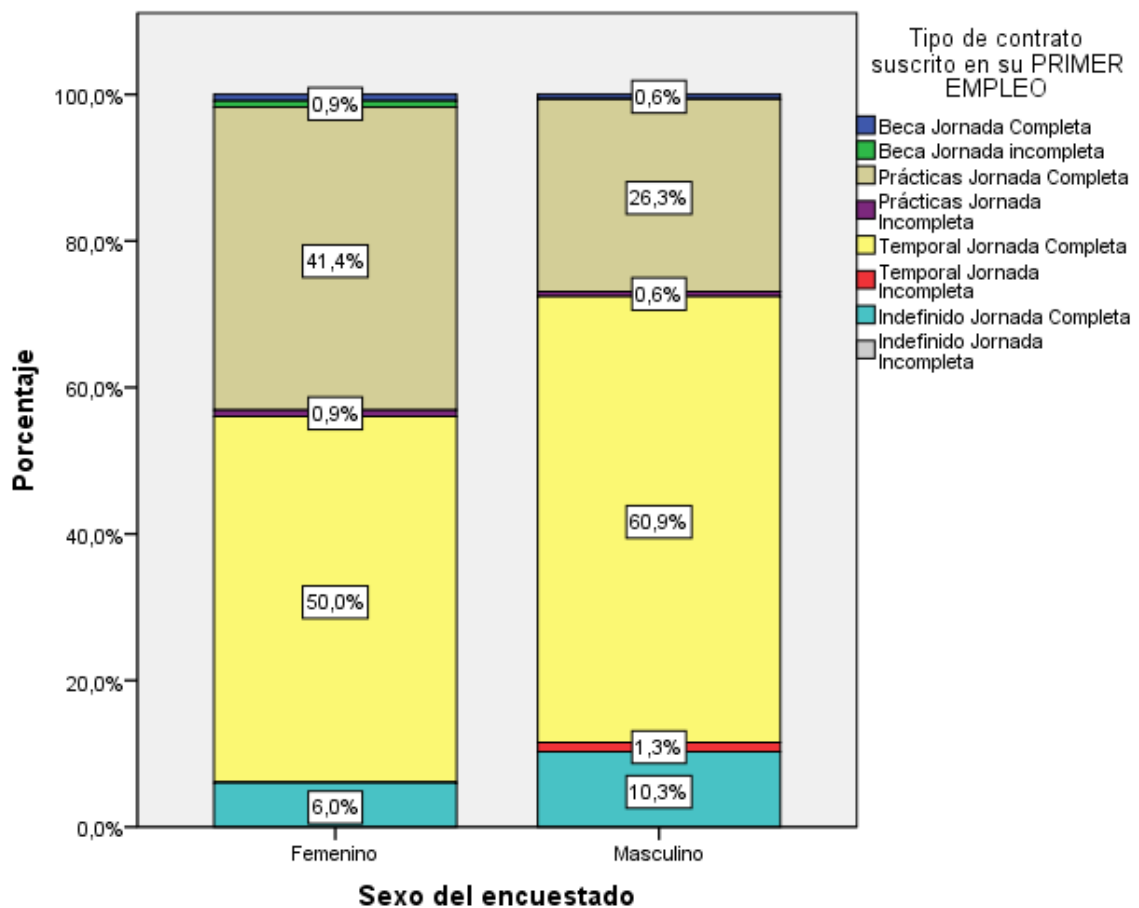
Estadísticos de contraste^a

	Tipo de contrato suscrito en su PRIMER EMPLEO
U de Mann-Whitney	7361,000
W de Wilcoxon	14147,000
Z	-2,965
Sig. asintót. (bilateral)	,003

a. Variable de agrupación: Sexo del encuestado

Con un nivel de confianza del 95% y un valor de $p=0,003$ ($p<0.05$, se RECHAZA H_0); aceptando la dependencia entre el tipo de contrato suscrito por el egresado en su primer empleo y el género del mismo. La Tabla N° 4.5 muestra que, si bien los contratos temporales tienen predominancia para ambos sexos, las formas contractuales que requieren un mayor tiempo de búsqueda tales como: Prácticas y Becas, tienen mayor peso dentro del género femenino, ello explicaría por qué las mujeres registran una espera mayor (las convocatorias para estas modalidades no son tan frecuentes) y al no ser tomados por los egresados varones explicaría porque ellos se han incorporado con mayor brevedad.

Gráfico N° 4.2.
Tipo de contrato suscrito en el primer empleo según sexo
 (En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Conclusión de la hipótesis:

En torno al género, el tiempo transcurrido entre la culminación de la carrera⁴¹ que equivale a la salida de la universidad, y la consecución del primer empleo; representa para los egresados varones una transición breve, en la medida que, el tiempo de espera hasta acceder a un puesto laboral muestra al 35.9% de varones dentro de un intervalo de 2 meses invertidos a menos, el 62.2% de ellos bajo contratos de tipo temporal (de jornadas completas e incompletas).

Descartando tras la evaluación estadística que es la aceptación de un empleo asalariado la razón de su pronta inserción laboral al mostrar que el 96.2% de profesionales del sexo masculino se iniciaron en empleos remunerados (con predominancia en salarios bajos). Todas ellas características propias de una primera experiencia laboral según Sáenz, Sanjuan, Vera (2012):

“El primer empleo de los egresados universitarios se caracteriza por un generalizado fenómeno de temporalidad laboral, salarios de entrada y en gran parte por acceder a ocupaciones que requieren cualificaciones inferiores a las de un profesional universitario”.

4.2 FACTORES SOCIALES E INSERCIÓN LABORAL: ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO.

Para comprobar la hipótesis específica N°2, que sostiene:

“Si en el hogar existe un mayor nivel de escolaridad alcanzado por los padres, entonces existen mayores posibilidades de formar un hijo profesional que logre su inserción al mercado laboral, ampliando sus posibilidades en la medida que éste desarrolle su propia red de contactos”.

⁴¹ Diseñada para una duración mínima de 5 años, el 61.8% de encuestados ha finalizado su carrera en un periodo promedio de 4 a 6 años, el 29.0% entre 7 a 9, y el porcentaje restante en más de 10 años (Ver Anexo 4). Es importante considerar entonces la frecuencia y duración de huelgas que tuvieron lugar en este periodo.

La variable Inserción laboral (Inser_lab) en este apartado, se relaciona únicamente con *Factores sociales* (Fact_soc), los cuales suman importancia al grado más alto de estudio obtenido por los padres del egresado (NE_PADRES), así como a la Red de contactos (RC) que el mismo crea a lo largo de su vida social, familiar y académica; entendiéndolo por ello, a las relaciones cercanas con profesionales y/o empresarios que le permitan tener una mayor probabilidad de ingreso al mercado de trabajo.

Inser_lab - Fact_soc: NE_PADRES, RC

En otras palabras, las posibilidades de inserción laboral de los egresados guardarían relación entre otros aspectos con el capital educativo de la familia de origen, de la misma forma que la transmisión de oportunidades laborales se generaría a partir de los contactos sociales creados desde los diferentes entornos del individuo.

Nivel de escolaridad de los padres – Inserción Laboral

Tabla N° 4.7.
Nivel de escolaridad de los padres – Inserción Laboral

		¿Está usted trabajando?		Total
		No	Si	
Sin estudios	Recuento	0 ,0%	1 ,4%	1 ,4%
Primaria	Recuento	2 13,3%	18 7,0%	20 7,4%
Secundaria	Recuento	4 26,7%	70 27,2%	74 27,2%
Superior Técnica	Recuento	4 26,7%	102 39,7%	106 39,0%
Superior universitaria	Recuento	5 33,3%	66 25,7%	71 26,1%
Total	Recuento	15 100,0%	257 100,0%	272 100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

En esta línea de análisis, de los 272 profesionales en estudio, 257 de ellos se encuentran ubicados actualmente en un puesto laboral y la escolaridad alcanzada⁴² por sus padres muestra al 39.7% y 25.7% con un nivel con un nivel educativo de orden superior técnica y superior universitaria respectivamente como el grado de instrucción predominante, seguido por los niveles secundario y primario con 27.2% y 7.0% cada uno.

Sin embargo, la tabla de estadísticos de contraste calcula el valor $p=0.967>0.05$, ACEPTANDO H_0 , por lo que no existiría impacto entre el grado de formación alcanzado por los padres hacia la incorporación de sus hijos a un puesto laboral. El Gráfico N°4.3 que permite la observación en porcentajes absolutos, evidencia un 33.3% de padres con estudios superiores universitarios y 26.7% con superior técnica, cuyos hijos se encuentran desempleados.

Tabla N° 4.8.
Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Nivel de escolaridad de los padres -
Inserción Laboral

	¿Está usted trabajando?	N	Rango promedio	Suma de rangos
¿Cuál es el grado de instrucción de sus padres?	No	15	135,73	2036,00
	Si	257	136,54	35092,00
	Total	272		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

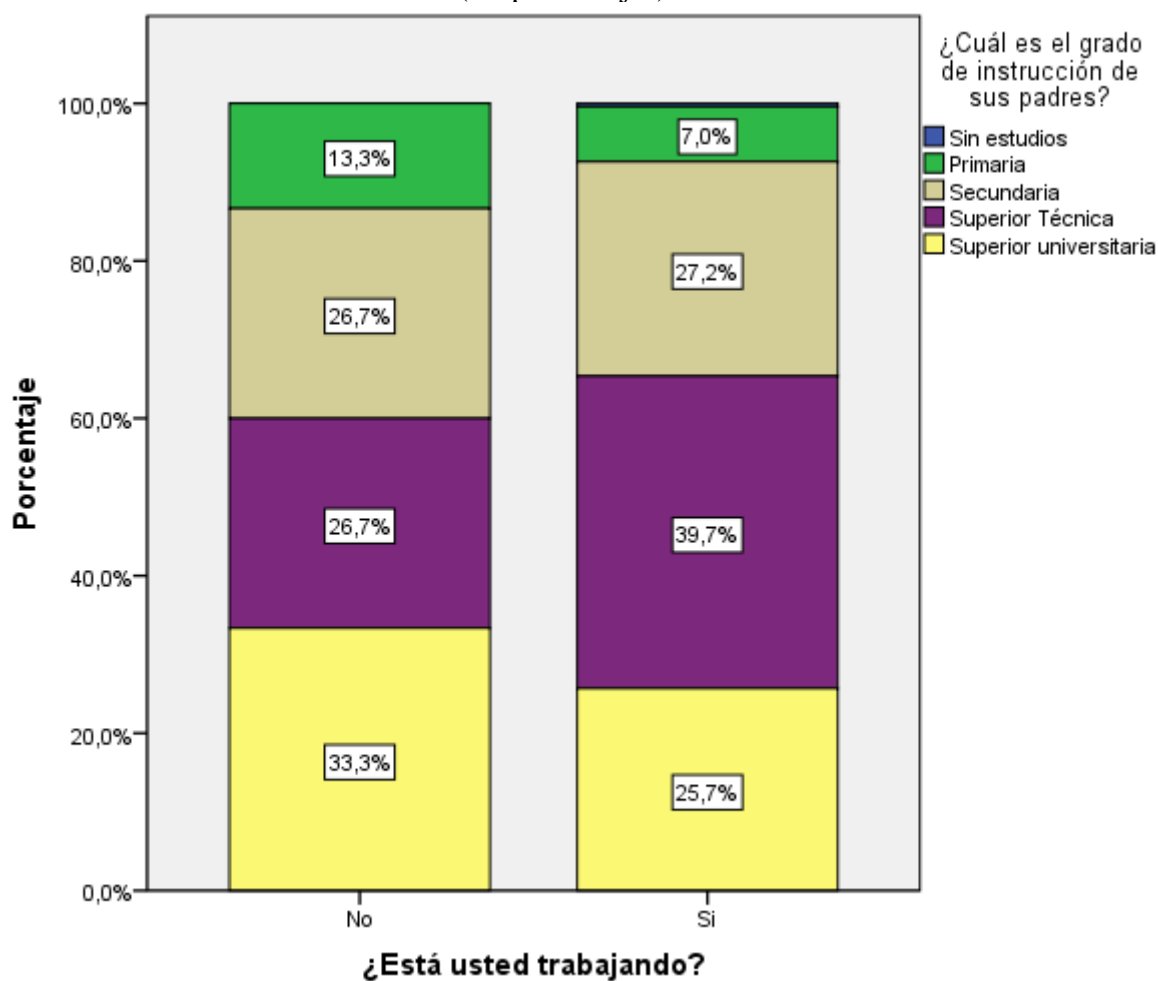
Estadísticos de contraste^a

	¿Cuál es el grado de instrucción de sus padres?
U de Mann-Whitney	1916,000
W de Wilcoxon	2036,000
Z	-,041
Sig. asintót. (bilateral)	,967

a. Variable de agrupación: ¿Está usted trabajando?

⁴² Por los datos obtenidos de la encuesta, se conoce que el 90.4% han logrado culminar sus estudios en los diferentes grados de instrucción. (Ver Anexo 8)

Gráfico N° 4.3.
Nivel de escolaridad alcanzado de los padres según inserción laboral
 (En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Para este apartado, en torno a la reproducción de oportunidades laborales, éstas no se definirían en función a la cualificación de los padres, tal como se habría esperado guiado por investigaciones de la CEPAL o los postulados presentados por De Vries-Vásquez-Ríos, *op.cit.*, p.21.

Red de contactos – Inserción Laboral

Sin embargo, el capital social como un factor de empleabilidad comprende a su vez las relaciones interpersonales que genera el individuo dentro de su entorno. Los datos obtenidos de la investigación muestran a 233 egresados manejando una red de contactos a la fecha, 224 de ellos ubicados en un puesto laboral y la diferencia, de apenas 9 egresados en condición actual de desempleo, tal como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla N° 4.9.
Manejo de una red de contactos - Inserción laboral

			¿Está usted trabajando?		Total
			No	Si	
¿Posee usted a la fecha, de una red de contactos importantes?	Si	Recuento	9	224	233
			60,0%	87,2%	85,7%
	No	Recuento	6	33	39
			40,0%	12,8%	14,3%
Total			15	257	272
			100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tabla N° 4.10.
Corrección por continuidad: Red de contactos - Inserción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,512 ^a	1	,004		
Corrección por continuidad ^b	6,444	1	,011		
Razón de verosimilitudes	6,386	1	,012		
Estadístico exacto de Fisher				,011	,011
Asociación lineal por lineal	8,480	1	,004		
N de casos válidos	272				

a. 1 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.15.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tras la evidencia numérica, los resultados obtenidos de los estadísticos de contraste determinan el valor $p=0.011<0.05$ (RECHAZA H_0), lo que amerita que estadísticamente si exista relación entre las variables inserción laboral y el manejo de una red de contactos importante por parte del encuestado. En otras palabras, para ambos análisis, los resultados apuntan en dirección de corroborar la hipótesis acerca de la importancia de los contactos profesionales para lograr una plaza laboral.

Respecto a ello, en la pregunta N°22 del Bloque III del cuestionario, se hace evidente la importancia para la inserción en el mercado laboral del factor “contactos”: 30.7% de encuestados llegaron a su puesto laboral actual por medio de la comunicación de un cercano, 12.1% lo obtuvo por invitación directa y finalmente el 1.9% por recomendación.⁴³

Conclusión de la hipótesis:

El capital educativo de la familia de origen, estadísticamente no estaría generando un impacto significativo en la generación de oportunidades laborales del egresado (nivel educativo – inserción laboral), situación reflejada en el alto porcentaje (33.3%) de encuestados desempleados provenientes de padres con estudios universitarios culminados.

Contrario a ello, la percepción varía si se analiza la relación: red de contactos – inserción laboral donde los resultados afirman una relación significativa entre ambas variables. Cabe hacer la acotación que el 61.4% de estas redes son frecuentadas cada 2 a 6 meses, el 78.9% de encuestados respalda su importancia en la búsqueda de un empleo y finalmente el 72.1% considera a la universidad como medio crucial para la creación y reforzamiento de la misma.

⁴³ Ver Anexo 13

4.3 FACTORES ACADÉMICOS - INSERCIÓN LABORAL: ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO.

Con el objetivo de evidenciar la hipótesis específica N°3:

“La obtención de notas superiores y un título profesional, así como el desarrollo oportuno de competencias curriculares y conocimientos de post grado; favorecen la inserción del egresado al mercado laboral”.

Bajo esta afirmación la variable Inserción Laboral (Inser_lab) estaría relacionada exclusivamente con *Factores académicos* (Fact_academ) responsables de generar procesos exitosos de incorporación al mercado de trabajo en base a variables como: la nota promedio obtenida durante el pregrado (NPROM), el grado académico alcanzando (GR_ACAD), el manejo de competencias curriculares (COMPET) y finalmente el estudio de cursos de post grado (C_POSTG).

Adicional a ello, al final del apartado se incorporan variables que si bien no forman parte de la hipótesis planteada han de permitir tener una visión más clara de la formación continua del egresado, tales como: las experiencias laborales previas al egreso de la universidad (EXP_PREG), la asistencia en cursos de extensión ofrecidos por organismos del Estado (C_EXT), la participación en intercambios académicos al exterior (INT_EXT), y finalmente, las calificaciones establecidas por los egresados en torno a su formación, aplicación de conocimientos y adecuación laboral.

Inser_lab - Fact_academ: NPROM, GR_ACAD, COMPET, C_POSTG

4.3.1. Factores Académicos Internos⁴⁴

Nota promedio

H_0 : La nota promedio obtenida durante el pregrado y la inserción laboral del egresado, son variables independientes o no se encuentran relacionadas.

H_1 : La nota promedio obtenida durante el pregrado y la inserción laboral del egresado, son variables dependientes o están relacionadas.

En términos generales, de un total de 272 encuestados, el 57.4% de la muestra obtuvo al término del Pregrado una calificación promedio entre 11 y 13 de nota final, el 32.7% una calificación entre 14 y 16, el 8.5% no recuerda el promedio ponderado obtenido, 1.1% se muestra con notas superiores a 17 y finalmente el 0.3% restante, obtuvo la mínima nota aprobatoria.

Bajo un análisis específico que relaciona la nota promedio con la inserción laboral y el tiempo de incorporación al primer empleo tras egresar, se podrían realizar dos conclusiones breves: la primera, en promedio los egresados (al margen de la nota final de pregrado) experimentan un lapso de 6 meses de espera hasta su incorporación a un empleo; la segunda acotación, la Tabla N°4.11 evidencia para aquellos encuestados con un empleo a la fecha que, en la medida que se obtiene un promedio ponderado superior, son más los egresados quienes se incorporan en el menor intervalo de tiempo (de 2 meses a menos) tal como se aprecia en las cifras encerradas en líneas rojas.

⁴⁴ Denominados así, al estar relaciones con la formación académica recibida ANTES de egresar.

Tabla N° 4.11.
Nota promedio obtenida durante el pregrado – Inserción laboral⁴⁵

		¿Está usted trabajando?	
		No	Si
Entre 10.5 - 10.9	Menos de 2 meses	0	1
		,0%	100,0%
Entre 11 y 13	Menos de 2 meses	2	33
		20,0%	22,6%
	Entre 2 y 6 meses	7	77
		70,0%	52,7%
	Entre 6 meses y 1 año	1	26
	10,0%	17,8%	
	Más de un año	0	10
		,0%	6,8%
Entre 14 y 16	Menos de 2 meses	0	35
		,0%	40,2%
	Entre 2 y 6 meses	1	35
		50,0%	40,2%
	Entre 6 meses y 1 año	1	13
	50,0%	14,9%	
	Más de un año	0	4
		,0%	4,6%
De 17 a más	Menos de 2 meses	1	1
		100,0%	50,0%
	Entre 2 y 6 meses	0	1
	,0%	50,0%	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

La evaluación estadística realizada muestra para las distintas calificaciones, un valor $p = 0.287 > 0.05$; de manera que la hipótesis nula que plantea la no relación entre el promedio ponderado obtenido por el egresado y su inserción en un empleo es ACEPTADA, en otras palabras, se confirmaría que la nota del expediente no representa para la muestra en estudio un factor crucial en su acceso a un empleo, pero sí representaría un factor promotor para lograr su inserción en menor tiempo.

⁴⁵ Han sido omitidos los 23 egresados cuya respuesta fue: *No recuerdo*.

Tabla N° 4.12.**Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Nota promedio – Inserción laboral**

¿Está usted trabajando?		N	Rango promedio	Suma de rangos
Nota promedio del expediente	No	15	118,00	1770,00
	Si	257	137,58	35358,00
	Total	272		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Estadísticos de contraste^a

	Nota promedio del expediente
U de Mann-Whitney	1650,000
W de Wilcoxon	1770,000
Z	-1,064
Sig. asintót. (bilateral)	,287

a. Variable de agrupación: ¿Está usted trabajando?

Este resultado finalmente rectificaría, la tendencia claramente marcada en los estudios sobre la inserción laboral donde se muestra que los criterios de reclutamiento actuales suelen priorizar las habilidades cognitivas y sociales, o las actitudes hacia el trabajo; antes que los resultados de un expediente académico. Si bien la investigación en curso no contempla información de primera mano acerca de los criterios de evaluación de las empresas, sí se incorpora la apreciación del egresado referido a la contribución de un manejo oportuno de habilidades y aptitudes para su ingreso y desempeño dentro de un puesto laboral (Ver Tabla N° 4.15).

Grado Académico

H_0 :El grado académico y la inserción laboral del egresado, son variables no relacionadas o independientes.

H_1 : El grado académico y la inserción laboral del egresado, son variables relacionadas o dependientes.

El segundo factor identificado es el grado académico alcanzado por el egresado. En cuanto al tema de obtención del título profesional de Economista, la Tabla N° 4.13 da cuenta que el 37.7% de los encuestados titulados, así como el 30.7% de colegiados se encuentran insertados en el mercado laboral, por lo cual se podría considerar en un primer momento a la titulación como un rasgo importante para la ubicación en una plaza laboral.

Tabla N° 4.13.
Grado académico alcanzando por egresado – Inserción laboral

		¿Está usted trabajando?		Total
		No	Si	
Egresado(a)	Recuento	0	1	1
		,0%	,4%	,4%
Graduado(a)	Recuento	9	80	89
		60,0%	31,1%	32,7%
Titulado(a)	Recuento	0	97	97
		,0%	37,7%	35,7%
Colegiado	Recuento	6	79	85
		40,0%	30,7%	31,3%
Total	Recuento	15	257	272
		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tabla N° 4.14.
Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Grado académico – Inserción laboral

¿Está usted trabajando?		N	Rango promedio	Suma de rangos
Condicion de egresado del encuestado	No	15	119,60	1794,00
	Si	257	137,49	35334,00
	Total	272		

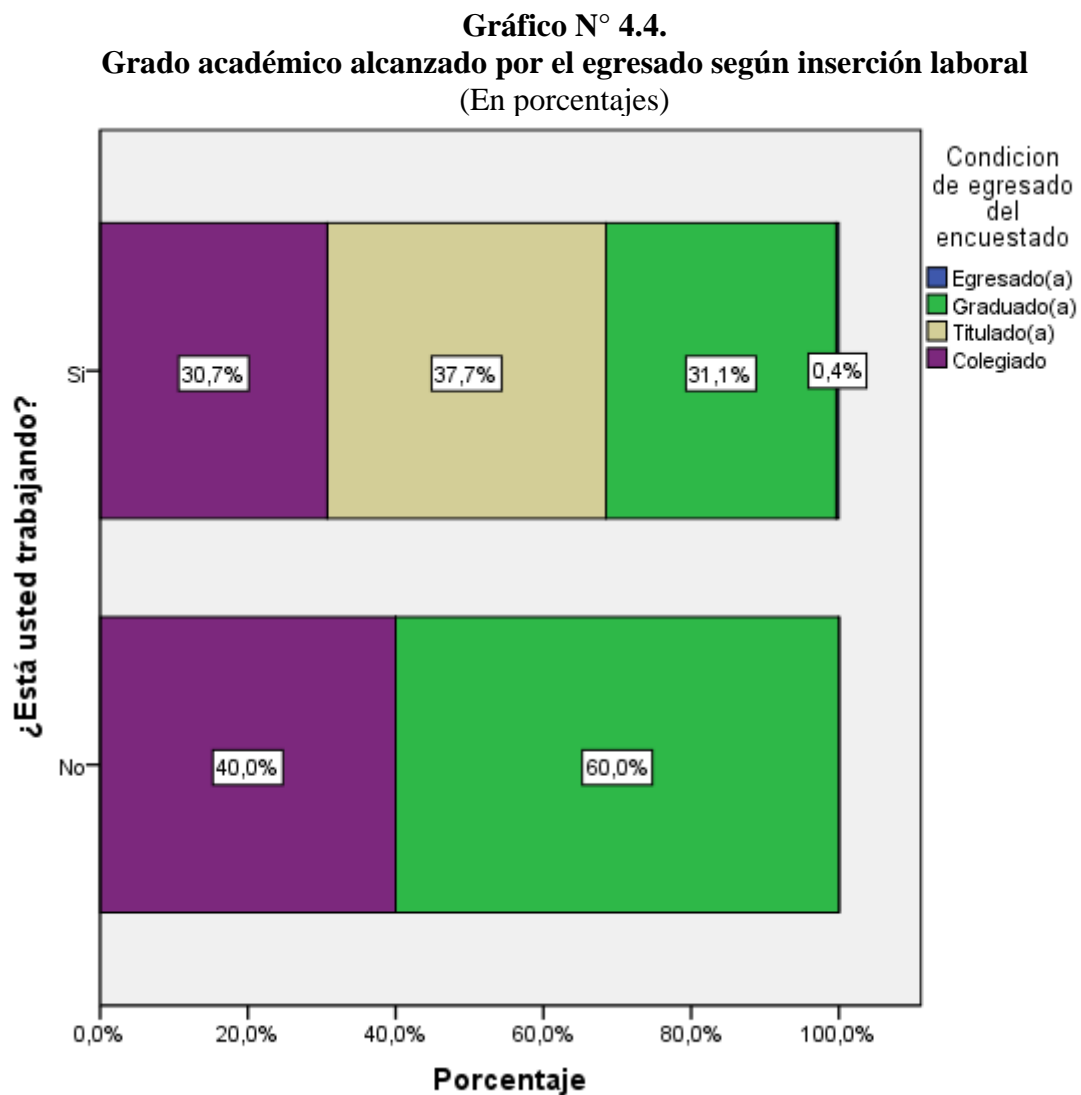
Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Estadísticos de contraste^a

	Condicion de egresado del encuestado
U de Mann-Whitney	1674,000
W de Wilcoxon	1794,000
Z	-,908
Sig. asintót. (bilateral)	,364

a. Variable de agrupación: ¿Está usted trabajando?

Sin embargo, bajo el análisis de la prueba no paramétrica de U Mann Whitney con resultado $p=0,364$ (ACEPTA H_0), se concluye la inexistencia de una posible relación entre las variables grado académico - inserción laboral. Si bien el poseer un título académico es considerado un requisito formal de acreditación para optar a un empleo, éste no representa un “seguro” para acceder al mismo tal como lo muestra el Gráfico N° 4.4 al situar a un 40.0% de egresados colegiados en situación de desempleo.



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Competencias curriculares

Tabla N° 4.15.
Formación en Competencias
(En promedios)

¿Está usted trabajando?		Calificación de la comunicación	Calificación del pensamiento crítico	Calificación de la solución de problemas	Calificación de la interacción social	Calificación del autoaprendizaje e iniciativa personal	Calificación de formación y consistencia ética	Calificación de pensamiento globalizado
No	Media	4,73	4,93	5,07	5,47	4,87	4,73	5,40
	N	15	15	15	15	15	15	15
Si	Media	5,39	5,52	5,50	5,55	5,52	5,30	5,53
	N	257	257	257	257	257	257	257
Total	Media	5,36	5,49	5,47	5,55	5,48	5,26	5,52
	N	272	272	272	272	272	272	272

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Estadísticos de contraste^a

	Calificación de la comunicación	Calificación del pensamiento crítico	Calificación de la solución de problemas	Calificación de la interacción social	Calificación del autoaprendizaje e iniciativa personal	Calificación de formación y consistencia ética	Calificación de pensamiento globalizado
U de Mann-Whitney	1383,500	1331,500	1516,500	1847,000	1347,500	1693,500	1899,000
W de Wilcoxon	1503,500	1451,500	1636,500	1967,000	1467,500	1813,500	35052,000
Z	-1,985	-2,183	-1,513	-,294	-2,095	-,817	-,104
Sig. asintót. (bilateral)	,047	,029	,130	,769	,036	,414	,917

a. Variable de agrupación: ¿Está usted trabajando?

Las siete competencias descritas en la tabla anterior y evaluadas en un rango que va de 1=*Muy deficiente* a 7=*Muy eficiente*, se vinculan a capacidades que se busca formar en el estudiante de economía durante el pregrado: Lenguaje técnico y computacional (Comunicación), Competencias éticas (Pensamiento crítico - Consistencia ética), Emprendimiento Empresarial (Interacción social – Iniciativa personal) y finalmente Planificación y Pensamiento Estratégico (Solución de problemas y pensamiento globalizado).

Por medio de la Tabla N° 4.15 elaborada en base a una comparación de medias, se muestra el promedio obtenido de la evaluación de cada competencia tanto en egresados empleados como en egresados sin empleo actual, obteniendo que los resultados para los egresados laboralmente activos se encuentran por encima del promedio general⁴⁶, y es precisamente para este grupo de encuestados donde la capacidad de *Interacción social* (entendida como la capacidad general para dirigir y participar activamente en equipos de trabajo multidisciplinarios) obtiene el indicador más alto con 5.55 puntos, sin que ello reste importancia a las competencias restantes.

Realizado un primer análisis descriptivo, la evaluación estadística recurre a la Prueba de U Mann Whitney, la cual con una probabilidad de error del 5% obtiene para las competencias: *Solución de problemas* (0.130), *Interacción social* (0.769), *Formación y consistencia ética* (0.414) y *Pensamiento globalizado* (0.917) indicadores superiores a 0.05, ACEPTANDO H_0 que afirma que el dominio de estas competencias en específico no representa una distinción entre una situación de empleo o desempleo.

Sin embargo, serían las capacidades de Comunicación (0.047), Pensamiento crítico (0.029) y finalmente Autoaprendizaje e iniciativa personal (0.036); las cuales al

⁴⁶ Por ejemplo, la Competencia Comunicativa obtiene una calificación de 5.36 como promedio general, notoriamente mayor al promedio obtenido para el segmento de egresados sin empleo (4.73) pero menor al promedio alcanzado por el grupo de egresados empleados (5.39); haciendo evidente la distinción en el dominio de dicha competencia dentro de un grupo y otro.

obtener resultados menores a 0.05, RECHAZAN H_0 y con ello concluyen la existencia de una marcada diferencia entre aquellos egresados que dominan estas competencias y la medida en que ello ha llevado a situarlos en un puesto laboral.

Experiencia laboral en Pregrado

H_0 : La experiencia laboral adquirida durante el pregrado y la inserción laboral del egresado, son variables independientes o no están relacionados

H_1 : La experiencia laboral adquirida durante el pregrado y la inserción laboral del egresado, son variables dependientes o están relacionados

Tabla N° 4.16.
Experiencia laboral adquirida durante el pregrado – Inserción laboral

¿Durante el pregrado, adquirió alguna experiencia laboral?			¿Está usted trabajando?		Total
			No	Si	
Si	Menos de 2 meses	Recuento	1	46	47
			16,7%	42,6%	41,2%
	Entre 2 y 6 meses	Recuento	5	44	49
			83,3%	40,7%	43,0%
	Entre 6 meses y 1 año	Recuento	0	10	10
No			,0%	9,3%	8,8%
	Más de un año	Recuento	0	8	8
			,0%	7,4%	7,0%
	Total	Recuento	6	108	114
			100,0%	100,0%	100,0%
No	Menos de 2 meses	Recuento	2	33	35
			22,2%	22,1%	22,2%
	Entre 2 y 6 meses	Recuento	4	77	81
			44,4%	51,7%	51,3%
	Entre 6 meses y 1 año	Recuento	3	31	34
Total			33,3%	20,8%	21,5%
	Más de un año	Recuento	0	8	8
			,0%	5,4%	5,1%
	Total	Recuento	9	149	158
			100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

A través de la Tabla N° 4.16, por una ligera diferencia se logra distinguir a los 114 egresados que lograron desarrollar alguna experiencia laboral antes de su salida de la universidad, frente a los 158 restantes que no adquirieron experiencia alguna durante el mismo periodo.

Para la FE-UNP, es a partir del año 2007 que el desarrollo de Prácticas Pre-Profesionales toma carácter obligatorio y pasa a considerarse en adelante como requisito de graduación. Dado entonces que el periodo de estudio abarca desde el año 2000, ello explicaría en parte por qué el porcentaje mayoritario se inclina a quienes no llegaron a desempeñar actividades de tipo laboral-profesional durante su permanencia en la facultad.

Tabla N° 4.17.
Prueba Chi cuadrado: Experiencia laboral en pregrado – Inserción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,024 ^a	1	,877	1,000	,551
Corrección por continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,024	1	,877		
Estadístico exacto de Fisher					
Asociación lineal por lineal	,024	1	,878		
N de casos válidos	272				

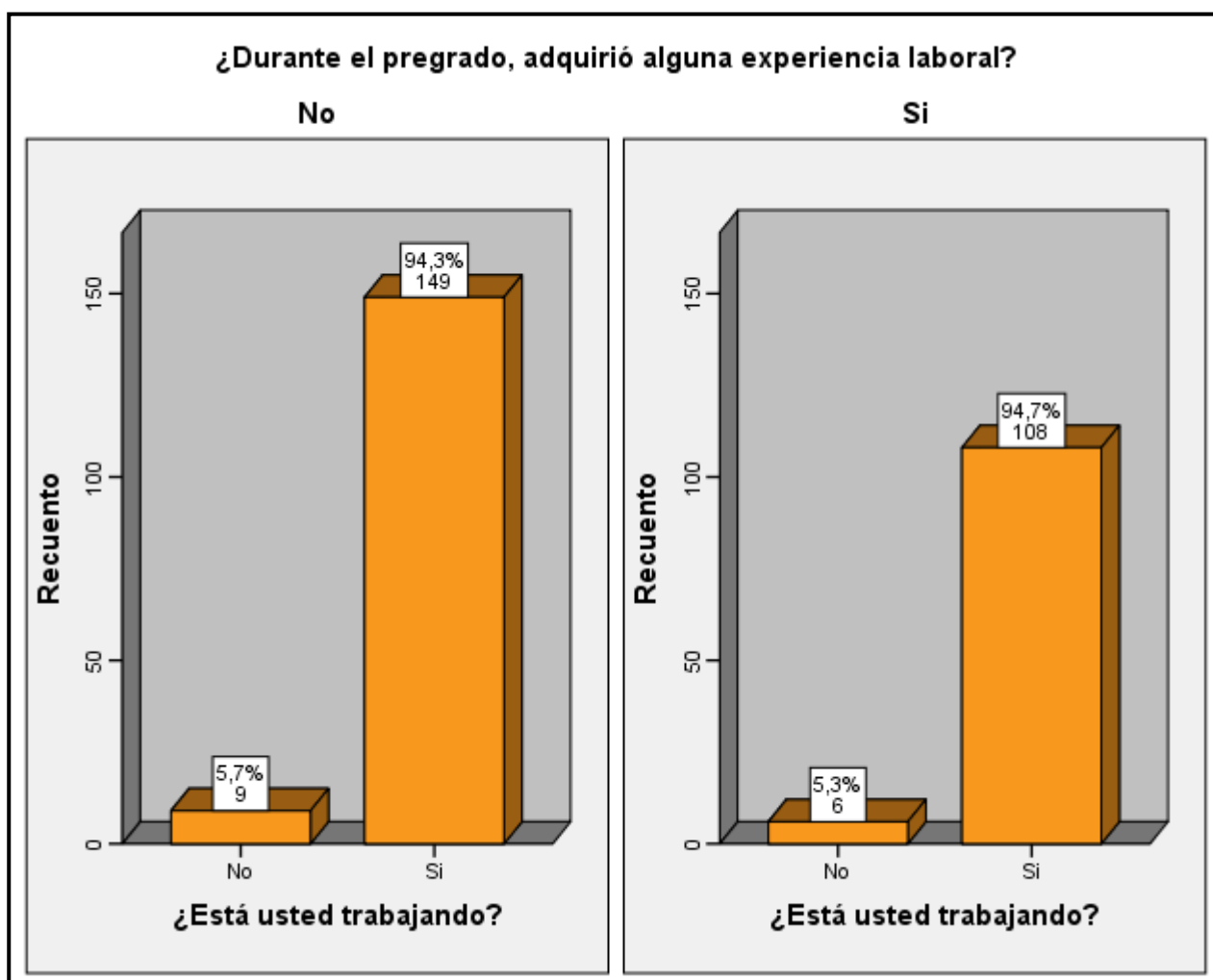
a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6.29.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Estadísticamente, el resultado obtenido a través de la Prueba de Chi cuadrado muestra un $p\text{ valor} = 0.877 > 0.05$, lo que lleva a ACEPTAR la hipótesis nula y a concluir que la adquisición de una experiencia laboral durante el pregrado no representaría un factor condicionante para que el egresado de la FE-UNP haya logrado su inserción al mercado laboral, sin embargo, su importancia se hace evidente en la medida que los que lograron desempeñarse en actividades laborales previo a su egreso de la universidad, lograron su inserción en menor tiempo, tal como se visualiza en la Tabla N° 4.16.

Gráfico N° 4.5.
Inserción del egresado según experiencia laboral de pregrado.
 (En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

A modo de complementar los resultados, el Gráfico N° 4.5 separa a los egresados según su inserción laboral (insertados y no insertados), apreciando en términos absolutos el porcentaje mayoritario (94.3%) que representan a aquellos encuestados que sin haber adquirido experiencia antes de egresar, lograron su inserción al mercado de trabajo; así como el reducido porcentaje (5.3%) conformado por aquellos que en sí lograron ejercer actividades dentro de una empresa durante sus años de formación universitaria pero que a la fecha no se encuentran empleados.

Cabe mencionar en este punto que, tanto el sector Servicios como el sector Comercio han sido los principales nichos laborales responsables de absorber al 25.7% y 10.3% de economistas recién egresados.⁴⁷

En la misma línea de investigación, si bien la experiencia laboral llevada a cabo específicamente durante los años de pregrado no representa un determinante para la incorporación al mercado de trabajo; el número de experiencias laborales de ese trayecto en adelante sí podría considerarse un referente útil para el análisis de la situación laboral en el presente, tal como se muestra en la Tabla N° 4.18 donde predomina el grupo con más de 2 experiencias (73.9%) dentro de la clasificación de los laboralmente activos.

Tabla N° 4.18.
Número de experiencias laborales – Inserción laboral

			¿Está usted trabajando?		Total
			No	Si	
Número de empleo a la fecha	Al menos 1 empleo	Recuento	3	22	25
			20,0%	8,6%	9,2%
	Suman 2 empleos	Recuento	3	45	48
			20,0%	17,5%	17,6%
	Más de 2 empleos	Recuento	9	190	199
			60,0%	73,9%	73,2%
Total		Recuento	15	257	272
			100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

⁴⁷ En lo que respecta a los 114 egresados con experiencia de pregrado, cabe anotar la continuidad laboral de 16 de ellos en el empleo obtenido durante sus estudios, 4 de los cuales continúan desempeñando las mismas responsabilidades. (Ver Anexos 16-17 -18)

Cursos de Extensión

Basados únicamente en un análisis descriptivo, la muestra seleccionada registra 31 participaciones en cursos de extensión universitaria principalmente en los cursos otorgados por el Banco Central de Reservas del Perú, 13 de las cuales han sido realizadas por los egresados del periodo 2010-2014, contando para los años restantes (salvo el 2005 y 2012) con al menos un alumno admitido en estos programas, haciendo de ésta una tradición para la Facultad de Economía.

Respecto al total de egresados participantes, 96.8% de ellos se encuentran actualmente ubicados en un puesto laboral, de los cuales el 46.7% se desempeña dentro del Sector Público⁴⁸. Por su parte, si se analiza exclusivamente a los 257 egresados en condición de empleo, sólo 30 de ellos (lo que equivale al 11.7%, como lo muestra el Gráfico N° 4.6) confirman su participación en un curso de extensión; cifra poco significativa para considerarse un factor promotor de la inserción laboral y cuya evaluación estadística presentada en la Tabla N° 4.20 muestra un valor $p=0.861>0.05$ que confirmaría finalmente la inexistencia de una relación entre las variables al ACEPTAR H_0 .

Tabla N° 4.19.
Participación en cursos de extensión – Inserción laboral

			¿Está usted trabajando?		Total
			No	Si	
¿Ha participado en algunos de los cursos de extensión universitaria?	Si	Recuento	1 3,2%	30 96,8%	31 100,0%
	No	Recuento	14 5,8%	227 94,2%	241 100,0%
Total		Recuento	15 5,5%	257 94,5%	272 100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

⁴⁸ Ver Anexos 19-20-21.

Tabla N° 4.20.
Corrección por continuidad: Cursos de extensión – Inserción laboral

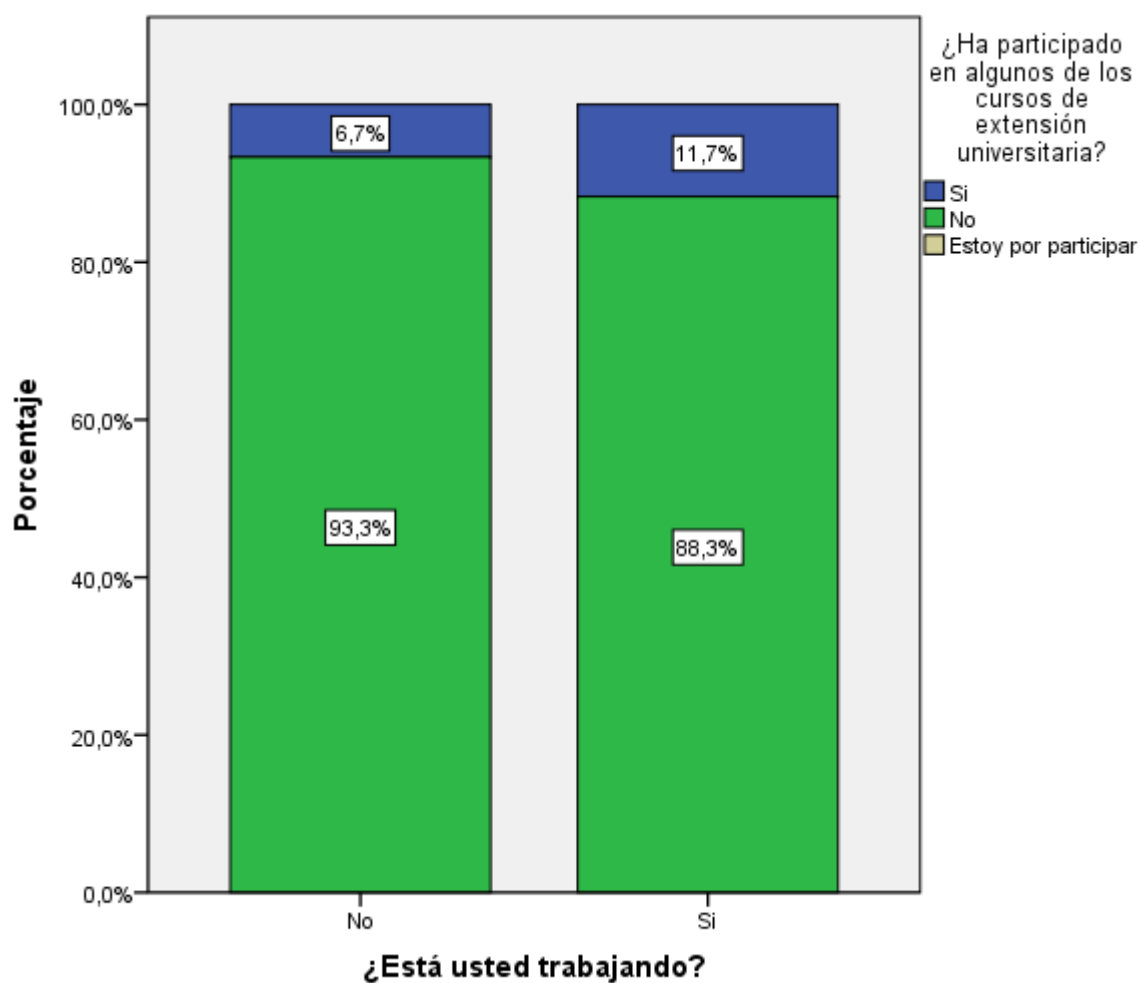
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,352 ^a	1	,553	1,000	,471
Corrección por continuidad ^b	,031	1	,861		
Razón de verosimilitudes	,403	1	,525		
Estadístico exacto de Fisher					
Asociación lineal por lineal	,350	1	,554		
N de casos válidos	272				

a. 1 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.71.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Gráfico N° 4.6.
Situación laboral del egresado según participación en cursos de extensión
(En porcentajes)



Elaboración Propia, utilizando SPSS VS23

Para finalizar el análisis de esta variable, los egresados señalan a la falta de tiempo como la causa más frecuente para justificar su no participación en los cursos de extensión (28.2%), teniendo como segunda opción a la falta de interés (17.8%) y a la desinformación junto al no aprobar el examen como una tercera respuesta (14.9%); tal como se aprecia en el Anexo 22.

Calificación de la formación

La culminación de los estudios superiores y, por ende, la salida de la universidad, marca para todo individuo el comienzo de un período “bisagra” en el sentido que deja su época formativa y pasa a buscar su inserción dentro del mundo laboral. Éste es un momento transcurrido con un cierto nivel de angustia, debido en parte a la percepción que se tenga de la formación recibida y la medida en que ésta llegue a cubrir satisfactoriamente las demandas del mercado, teniendo en cuenta que, si bien son factores subjetivos, ello no descarta su relevancia explicativa en los procesos de incorporación laboral.

Respecto a la opinión del egresado sobre el contenido general de la formación impartida dentro de la facultad, de un total de 272 encuestados, 177 consideran que su formación se ha desarrollado de manera *Muy teórica*, y en actualidad el 92.1% de este grupo se encuentran ubicados en un puesto laboral. Por su parte los 95 egresados que la caracterizan como *Teórica y Práctica*, muestran un escenario aún más favorable en términos absolutos, al ubicarse el 98.9% laborando dentro de una empresa, lo que daría una primera noción general de los resultados para esta variable, tal como se aprecia en la Tabla N° 4.21.

Un segundo análisis enfocado en el porcentaje de egresados que no han logrado emplearse a la fecha, permite identificar nuevamente una distinción entre un grupo de opinión y otro: del grupo *Muy Teórica*, 14 egresados (que representan el 7.9%) se encuentran desempleados actualmente; al mismo tiempo que del grupo *Teórica y Práctica*, solo se registra 1 egresado sin empleo (1.1%).

Estos últimos resultados, sumados a las cifras presentadas en el párrafo anterior, coinciden al mostrar condiciones laborales más favorables para el grupo cuya percepción de su formación, combina tanto la teoría como la práctica (presentando el mayor porcentaje de egresados insertados y por ende el menor porcentaje en desempleo); acentuando así, la importancia de una enseñanza que combine ambos aspectos.

La evaluación estadística llevada a cabo RECHAZA la hipótesis de independencia entre ambas variables, tras obtener un valor de $p = 0.037 < 0.05$, lo que confirma una distinción en la condición laboral del egresado en función a la concepción que éste se haya generado de su formación.

Tabla N° 4.21.
Percepción del egresado: Formación recibida
(En frecuencia y porcentaje)

¿Cómo calificaría la formación recibida durante sus estudios de pregrado?			¿Está usted trabajando?		Total
			No	Si	
Muy teórica	Menos de 2 meses	Recuento	3	52	55
			21,4%	31,9%	31,1%
	Entre 2 y 6 meses	Recuento	9	77	86
			64,3%	47,2%	48,6%
	Entre 6 meses y 1 año	Recuento	2	21	23
			14,3%	12,9%	13,0%
	Más de un año	Recuento	0	13	13
			,0%	8,0%	7,3%
Total		Recuento	14	163	177
			100,0%	100,0%	100,0%
Teórica y práctica	Menos de 2 meses	Recuento	0	27	27
			,0%	28,7%	28,4%
	Entre 2 y 6 meses	Recuento	0	44	44
			,0%	46,8%	46,3%
	Entre 6 meses y 1 año	Recuento	1	20	21
			100,0%	21,3%	22,1%
	Más de un año	Recuento	0	3	3
			,0%	3,2%	3,2%
Total		Recuento	1	94	95
			100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tabla N° 4.22.
Corrección por continuidad: Percepción de la formación – Inserción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,578 ^a	1	,018		
Corrección por continuidad ^b	4,340	1	,037		
Razón de verosimilitudes	7,092	1	,008		
Estadístico exacto de Fisher				,023	,012
Asociación lineal por lineal	5,558	1	,018		
N de casos válidos	272				

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5.24.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Calificación de la aplicación de Conocimientos

A partir de los resultados presentados en la Tabla N° 4.23, se logran extraer tres conclusiones breves: la primera, el 53.7% de la muestra total de egresados (insertados y no insertados laboralmente) consideran que los conocimientos adquiridos desde el inicio de su formación dentro de la Facultad de Economía - UNP, hasta el término de la carrera, le han sido *Lo suficientemente*⁴⁹ útiles para lograr desempeñarse adecuadamente en sus actividades laborales. Calificación que mantiene su predominancia aún si se analiza al grupo de egresados empleados y desempleados por separado, contemplado cada uno el 54.5% y 40.0% respectivamente.

La segunda conclusión, más allá de la importancia de cuantificar los resultados, el análisis de esta variable resulta ser de gran utilidad en la medida que, al ser los egresados, los que ponen a prueba en el mercado laboral los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes creadas y/o fortalecidas dentro de la universidad, sus opiniones permiten conocer en qué medida se están cumpliendo las expectativas de formación en capital humano.

⁴⁹ Categoría intermedia dentro de una escala de cinco categorías: Casi nada - Poco - Lo suficiente - Mucho - Totalmente.

Desde esta perspectiva y conociendo que en promedio los encuestados perciben una utilidad media de su formación, se propone evaluar las sugerencias planteadas por ellos mismos en torno a la incorporación contenidos como el inglés técnico, software especializados y principalmente cursos finanzas avanzadas; con miras a mejorar su empleabilidad.

La tercera y última conclusión, las diferencias que distinguen a egresados insertados y no insertados, provienen del peso que les atribuyen a las calificaciones restantes. Partiendo que para ambos grupos la calificación con el mayor porcentaje es *Lo Suficiente* tal como se indicó líneas anteriores; para los egresados con empleo el segundo mayor porcentaje es otorgado al calificativo *Mucho* (26.1%), contrario a lo obtenido para el grupo de desempleados con *Poco* (33.3%). Lo que permiten asumir que en la medida que se logre la permanencia dentro del mercado laboral, el egresado logrará incorporarse a empleos que requieran de una formación más especializada en el área de Economía y esto le permita aplicar sus conocimientos en actividades que demanden la formación de un profesional de esta carrera.

Tabla N° 4.23.
Percepción del egresado: Uso de conocimientos
(En frecuencia y porcentaje)

		¿Está usted trabajando?		Total
		No	Si	
Casi en nada	Recuento	0	6	6
		,0%	2,3%	2,2%
Poco	Recuento	5	36	41
		33,3%	14,0%	15,1%
Lo suficiente	Recuento	6	140	146
		40,0%	54,5%	53,7%
Mucho	Recuento	4	67	71
		26,7%	26,1%	26,1%
Totalmente	Recuento	0	8	8
		,0%	3,1%	2,9%
Total	Recuento	15	257	272
		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Sin embargo, dado que la categoría intermedia (*Lo suficiente*) es la que predomina indiferentemente del de la condición laboral, se rechaza una relación de dependencia entre variables y ello se comprueba con la evaluación estadística que obtiene un valor de p mayor a 0.05 ($p = 0.309 > 0.05$, ACEPTANDO la hipótesis de independencia).

Tabla N° 4.24.
Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Percepción del uso de conocimientos – Inserción laboral

	¿Está usted trabajando?	N	Rango promedio	Suma de rangos
¿En qué medida utilizó los conocimientos y habilidades adquiridas durante los estudios, tanto en su primer como en su último empleo?	No	15	118,27	1774,00
	Si	257	137,56	35354,00
	Total	272		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Estadísticos de contraste^a

	¿En qué medida utilizó los conocimientos y habilidades adquiridas durante los estudios, tanto en su primer como en su último empleo?
U de Mann-Whitney	1654,000
W de Wilcoxon	1774,000
Z	-1,017
Sig. asintót. (bilateral)	,309

a. Variable de agrupación: ¿Está usted trabajando?

Calificación: Puesto laboral – Nivel de estudios

Todo puesto de trabajo o puesto laboral como se denomina en esta sección, estipula una serie de requisitos como aptitudes, características y principalmente conocimientos. En la medida que el egresado logra insertarse en un empleo donde se requiera y aplique con gran utilidad sus estudios, alcanza un ajuste *Adecuado* entre su nivel educativo y el empleo obtenido. Sin embargo, existen desajustes en esta relación: el primero se presenta cuando se desempeña en un puesto para el cual no se requiere su nivel de formación, la relación llega a catalogarse como *Muy Inferior*; caso contrario, si logra ubicarse en un puesto que requiere una condición académica superior, estaría frente a una correspondencia de tipo *Superior*.

Explicada la noción de cada tipo de relación desarrollada en la Tabla N°4.25, se estima al 22.5% egresados de la FE-UNP desempeñándose en trabajos para los que no se requiere su nivel de estudios (0.4% *Muy inferior* y 22.1% *Inferior*) siendo los graduados quienes perciben esta situación con mayor frecuencia. En contraste a ello, el 69.5% de profesionales confirma su adecuación laboral, teniendo el mayor respaldo en los titulados, finalmente el 8.1% ha generado una relación superior, recayendo el protagonismo para los colegiados.⁵⁰

A partir de los resultados plasmados en las tablas presentadas a continuación que diferencian a los encuestados según su condición laboral, se hace válido destacar el nivel de ajuste *Adecuado* alcanzando por más del 70% de los egresados insertados laboralmente, panorama contrario a lo mostrado para quienes se encuentran sin empleo. Esta notoria distinción, confirma la noción que en la medida que se logre la permanencia dentro del mercado laboral, el egresado logrará incorporarse a puesto dirigidos específicamente a profesionales de la carrera de Economía o afines, permitiendo la aplicación oportuna de sus conocimientos y generando una experiencia laboral en las distintas ramas de esta ciencia social.

⁵⁰ Ver Anexo 37

Tabla N° 4.25.
Relación del puesto laboral con el nivel de estudios – Inserción laboral
 (En frecuencia y porcentaje)

		¿Está usted trabajando?		Total
		No	Si	
Muy inferior	Recuento	0	1	1
		,0%	,4%	,4%
Inferior	Recuento	9	51	60
		60,0%	19,8%	22,1%
Adecuada	Recuento	5	184	189
		33,3%	71,6%	69,5%
Superior	Recuento	1	21	22
		6,7%	8,2%	8,1%
Total	Recuento	15	257	272
		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tabla N° 4.26.
Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Puesto laboral y nivel de estudios –
Inserción Laboral

¿Está usted trabajando?		N	Rango promedio	Suma de rangos
¿Cuál considera que ha sido la relación entre el puesto laboral desempeñado y su nivel de estudios?	No	15	88,33	1325,00
	Si	257	139,31	35803,00
	Total	272		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Estadísticos de contraste^a

	¿Cuál considera que ha sido la relación entre el puesto laboral desempeñado y su nivel de estudios?
U de Mann-Whitney	1205,000
W de Wilcoxon	1325,000
Z	-3,019
Sig. asintót. (bilateral)	,003

a. Variable de agrupación: ¿Está usted trabajando?

4.2.2 Factores Académicos Externos⁵¹

Cursos de especialización: Post Grado

Partiendo de la afirmación que el desarrollo del capital humano eleva la productividad y competitividad del profesional, el análisis de la Tabla N°4.27 muestra y confirma esta aseveración, en la medida que la continua especialización de los egresados a través los distintos programas de post grado (50 diplomados y 61 maestrías)⁵² se encuentran directa y positivamente relacionados con el ingreso y permanencia del mismo en el mercado laboral.

Tabla N° 4.27.
Cursos de Post Grado – Inserción laboral

			¿Está usted trabajando?		Total
			No	Si	
¿Ha cursado o está cursando estudios para obtener un grado superior?	Ninguno	Recuento	11	150	161
			6,8%	93,2%	100,0%
	Sí, especialidad, diplomado o curso	Recuento	3	47	50
			6,0%	94,0%	100,0%
	Si, grado de Magíster o Master	Recuento	1	60	61
			1,6%	98,4%	100,0%
Total			15	257	272
			5,5%	94,5%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Así se sitúa en condición de activos laboralmente al 98.4% de los encuestados con maestría y al 94.0% con un diplomado tal como se muestra en el Gráfico N°4.7. Acotando que, el 2.7% de ellos realizó estudios por exigencia de su empleador; 21.6% afirma no haber sido exigido, pero se le brindaron las facilidades del caso y el 75.7% restante realizó su post grado por iniciativa propia (Ver Anexo 14).

⁵¹ Denominados así, al referirse a la formación académica seguida por el encuestado POSTERIOR a su egreso de la FE-UNP (Ver Cuadro N°2.2).

⁵² No contando con registro alguno para estudios de doctorados.

A partir de la encuesta aplicada se conoce además que, el 45.9% de egresados llevaron a cabo sus cursos de post grado de manera paralela a sus labores, 23.4% los iniciaron antes de obtener un empleo y el 30.6% restante, lo hizo después de ubicarse en un puesto. Visto de otra perspectiva ha tenido más peso al momento de llevar un diplomado realizarlo antes de ubicarse en una vacante laboral (42%) en contraste a más de la mitad de las maestrías que se han llevado a cabo de manera paralela con las jornadas de trabajo (67.2%).⁵³

Tabla N° 4.28.
Prueba no paramétrica de U Mann Whitney: Cursos de Post Grado –
Inserción laboral

¿Está usted trabajando?		N	Rango promedio	Suma de rangos
¿Ha cursado o está cursando estudios para obtener un grado superior?	No	15	112,83	1692,50
	Si	257	137,88	35435,50
	Total	272		

Estadísticos de contraste^a

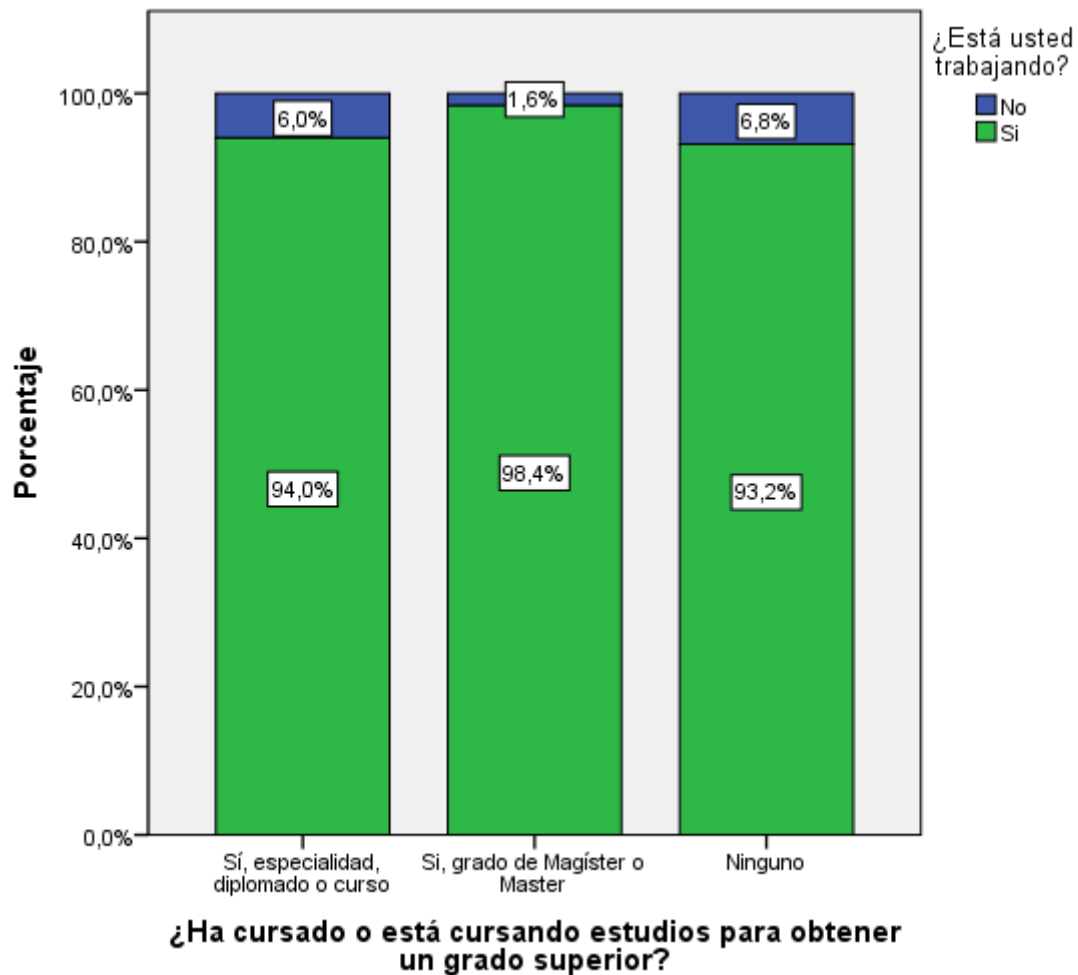
	¿Ha cursado o está cursando estudios para obtener un grado superior?
U de Mann-Whitney	1572,500
W de Wilcoxon	1692,500
Z	-1,362
Sig. asintót. (bilateral)	,173

a. Variable de agrupación: ¿Está usted trabajando?

⁵³ Ver Anexo 15

Pese a mostrar la alta empleabilidad de los egresados con estudios de post grado, la aplicación de la prueba no paramétrica de U Mann Whitney con resultado $p = 0.173 > 0.05$, ACEPTA H_0 , confirmando que no existe relación alguna entre la decisión de especializarse por parte del egresado y el logro de su inserción laboral. Como respaldo a ello se tiene al 93.2% de encuestados que sin invertir en un diplomado o maestría ha logrado ubicarse en una plaza laboral tal como se muestra en el gráfico a continuación.

Gráfico N° 4.7.
Distribución de egresados según especialización y situación laboral
 (En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Intercambios al extranjero

Las competencias académicas incluyen el desenvolvimiento del individuo en realidades diferentes a las de su origen. Según los fines de esta investigación, referidas participaciones en intercambios al extranjero con la finalidad de consolidar e incrementar conocimientos y experiencias laborales. Sin embargo, la escasa participación en pasantías al exterior por parte de los egresados en estudio (7 egresados que representan apenas el 2.57% del total de la muestra total) tal como se observa en la Tabla N° 4.29 amerita la no significancia de esta variable en los procesos de inserción.

Tabla N° 4.29.
Intercambios al extranjero – Inserción laboral

			¿Está usted trabajando?		Total
			No	Si	
¿Ha realizado algún intercambio en el extranjero?	Si	Recuento	0	7	7
			,0%	2,7%	2,6%
	No	Recuento	15	248	263
			100,0%	96,5%	96,7%
	Estoy por participar	Recuento	0	2	2
			,0%	,8%	,7%
Total			15	257	272
			100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

De la misma manera que se confirma la inexistencia de un vínculo explicativo entre ambas variables, con respaldo en la evaluación estadística presentada en la Tabla N°4.30, donde se obtuvo un valor $p=0.595>0.05$ ACEPTANDO la hipótesis nula y mostrando que la decisión de incorporarse en programas de pasantías no representa para la muestra seleccionada un condicionante para el logro de incorporación al mercado laboral.

Salvo la acotación que los 7 egresados en mención se encuentran laborando, 6 realizaron su estancia posterior a su titulación y finalmente para 3 de ellos su salida al exterior fue crucial para encontrar un empleo a futuro.⁵⁴

Tabla N° 4.30.
Razón de Verosimilitud: Intercambios al extranjero – Inserción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,543 ^a	2	,762
Razón de verosimilitudes	1,039	2	,595
Asociación lineal por lineal	,163	1	,686
N de casos válidos	272		

a. 3 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Conclusión de la hipótesis:

Para el estudio de los factores académicos, la hipótesis propuesta a inicios de esta sección atribuía a cuatro variables en específico, un papel crucial en la generación de condiciones para que el egresado logre su inserción al mercado laboral, siendo estas: la obtención de notas superiores y de un título profesional, el desarrollo oportuno de competencias curriculares y finalmente la adquisición de conocimientos especializados. Los resultados obtenidos tras la evaluación estadística - descriptiva, sin embargo, descartarían el protagonismo de alguna de ellas.

En referencia a la nota del expediente; para la muestra en estudio el promedio ponderado obtenido al final del Pregrado no representaría un factor crucial en su acceso a un empleo, pese a ello, en la medida que se obtenga una nota superior, el tiempo para su inserción se verá reducido. De igual forma, si bien la obtención del Título Profesional de Economista se considera un requisito formal para optar a determinados puestos laborales, este tampoco condicionaría el acceso al mismo dentro de la muestra estudiada.

⁵⁴ Ver Anexos 24-25.

Respecto al desarrollo de competencias curriculares, los hallazgos permiten puntualizar dos conclusiones: la primera, para los egresados laboralmente activos la *Interacción Social*, entendido como la capacidad general para dirigir y participar activamente en equipos multidisciplinarios, es la capacidad que representa una mayor utilidad para el desempeño de sus laborales; la segunda, demuestra que serían el manejo y dominio de *Comunicación* (incluido lenguaje técnico y computacional), *Pensamiento crítico* e *Iniciativa Personal*, las competencias que marcarían diferencia al momento de otórgales una plaza laboral a los egresados FE-UNP.

Como última variable dentro de análisis del desarrollo de capital humano⁵⁵, y guiados por un análisis descriptivo, se muestra la continua especialización de los egresados a través de diplomados y maestrías (111 casos en total) con énfasis en temas de proyectos de inversión, finanzas y gestión pública; y la medida en que éstos evidencian un impacto positivo sobre la colocación del egresado en una plaza laboral con salarios de rango alto⁵⁶: el 94.0% y 98.4% de los encuestados que cursan o han cursados estudios de diplomado y maestría respectivamente, se encuentra ejerciendo actividades laborales dentro de una empresa. Dichos resultados se replican en De Vries-Vásquez-Ríos, *op.cit.*, p.21.

⁵⁵ A través de la encuesta, así mismo, se ha buscado conocer si los egresados seguirían o no una segunda carrera, encontrando ocho egresados con estudios técnicos o aniversario fuera de la carrera de economía (cinco realizados antes del ingreso a la FE, tres después del culminar la carrera, Ver Anexo 26).

⁵⁶ Ver Anexos 27-28.

4.4 FACTORES DEL EMPLEO E INSERCIÓN LABORAL: ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO.

Bajo la hipótesis específica N°4, que expresa:

“En la medida que prolongue su permanencia dentro del mercado laboral y mejore su condición académica, el egresado logrará insertarse finalmente en empleos caracterizados por la estabilidad en los contratos, salarios superiores y el desempeño de cargos de jerarquía superior”.

La Inserción Laboral (Inser_lab) para la hipótesis final queda relacionada con las características propias del empleo al que accede el egresado (*Fact_empleo*); características que comprenden información de variables como: tipo de contrato suscrito con la empresa empleadora (TC), renta promedio obtenida en su último empleo (RP) y funciones desempeñadas en el puesto laboral (ROL). Adicionando en el análisis, los rasgos específicos de aquellos profesionales que lograron su ingreso laboral bajo condiciones de autoempleo (TRAB_INDEP); perfilando la relación de la siguiente manera:

Inser_lab - Fact_empleo: TC, RP, ROL, TRAB_INDEP

Tipo de Contrato

H_0 : El tipo de contrato suscrito en el último empleo y la inserción laboral del egresado son variables independientes o no se encuentran relacionadas.

H_1 : El tipo de contrato suscrito en el último empleo y la inserción laboral del egresado son variables dependientes o están relacionadas.

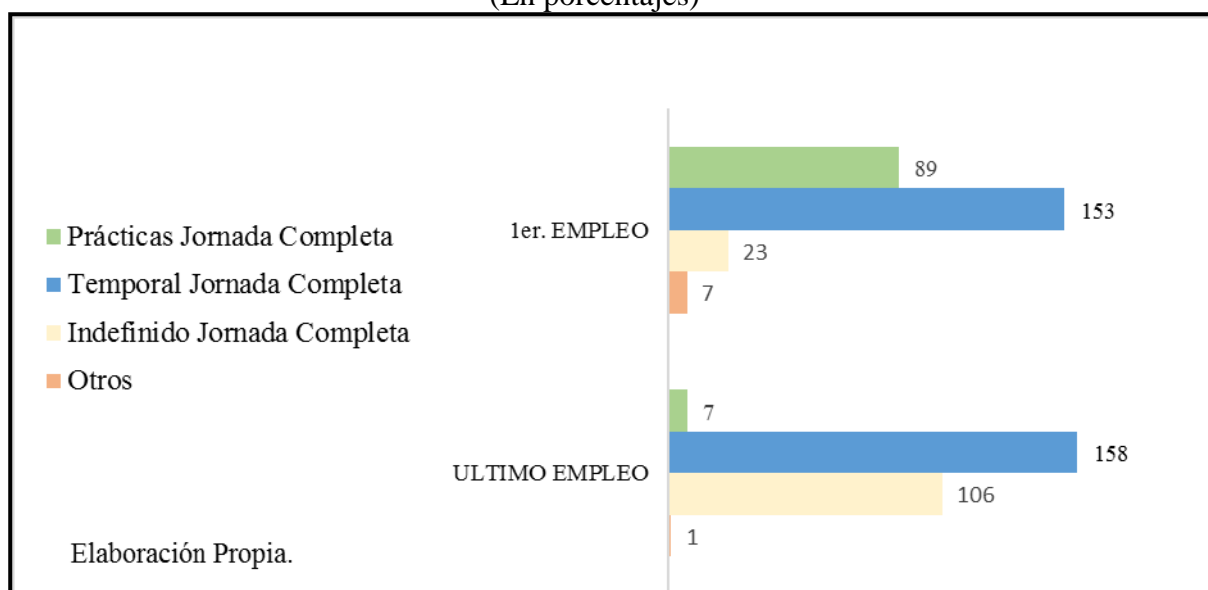
Tabla N° 4.31.
Contrato suscrito en el último empleo – Inserción laboral

		¿Está usted trabajando?		Total
		No	Si	
Prácticas Jornada Completa	Recuento	2	5	7
		13,3%	1,9%	2,6%
Temporal Jornada Completa	Recuento	12	146	158
		80,0%	56,8%	58,1%
Temporal Jornada Incompleta	Recuento	0	1	1
		,0%	,4%	,4%
Indefinido Jornada Completa	Recuento	1	105	106
		6,7%	40,9%	39,0%
Total	Recuento	15	257	272
		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

La Tabla N°4.31, resume las condiciones laborales aceptadas por los egresados para su último empleo, siendo la forma contractual de mayor incidencia, la de tipo temporal de jornada completa representando el 58.1%, seguido por una ligera diferencia por los contratos indefinidos con 39.0%. Ambas modalidades junto al de Prácticas han mantenido su predominancia desde el primer empleo tal como se aprecia en el Gráfico N°4.8.

Gráfico N° 4.8.
Tipo de contrato suscrito en el primer y último empleo
(En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tabla N° 4.32.
Prueba no paramétrica U Mann Whitney: Contrato suscrito en el último empleo –
Inserción laboral

	¿Está usted trabajando?	N	Rango promedio	Suma de rangos
Tipo de contrato suscrito en su ULTIMO EMPLEO	No	15	84,37	1265,50
	Si	257	139,54	35862,50
	Total	272		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Estadísticos de contraste^a

	Tipo de contrato suscrito en su ULTIMO EMPLEO
U de Mann-Whitney	1145,500
W de Wilcoxon	1265,500
Z	-3,060
Sig. asintót. (bilateral)	,002

a. Variable de agrupación: ¿Está usted trabajando?

Con un nivel de confianza del 95% y un valor de $p=0,002$ ($p<0.05$, RECHAZA H_0); se evidencia la dependencia entre el tipo de contrato sostenido por el egresado con su último empleador y la condición laboral del mismo. Es decir, guiados tanto por el análisis descriptivo como estadístico; se logra apreciar que ambos grupos (egresados insertados y no insertados en el mercado laboral) coinciden al mantener a los acuerdos temporales como su principal modalidad contractual, radicando la diferencia en el protagonismo tomado por los contratos suscritos a plazo indefinido para quienes a la fecha se encuentran laborando (40.9%).

Para este escenario, es la incorporación de profesionales en condición de titulados (45.3%) y colegiados (33.0%)⁵⁷ los que han logrado su inserción o permanencia en el mercado laboral por medio de los contratos indeterminados; sería entonces de esperar que la condición académica del profesional de economía, es parte de un perfil solicitado por las empresas para asegurar su permanencia laboral.

Renta Promedio

H_0 :La renta promedio obtenida en el último empleo y la inserción laboral del egresado son variables no relacionadas o independientes.

H_1 :La renta promedio obtenida en el último empleo y la inserción laboral del egresado son variables relacionadas o dependientes.

Con fines metodológicos, la renta promedio obtenida por el egresado en su último empleo⁵⁸ se ha establecido a razón de tres intervalos: *salarios bajos*, entre 1 a 1,200 nuevos soles; *salarios medios*, de 1,201 a 2,500 nuevos soles y *salarios altos*; abarcando remuneraciones superiores a los 2,501 nuevos soles.

⁵⁷ Ver Anexo 29

⁵⁸ Ver Anexo 30

Tabla N° 4.33.
Nivel salarial del último empleo– Inserción laboral

		¿Está usted trabajando?		Total
		No	Si	
Salarios bajos	Recuento	6	13	19
		40,0%	5,1%	7,0%
Salarios medios	Recuento	4	85	89
		26,7%	33,1%	32,7%
Salarios altos	Recuento	5	159	164
		33,3%	61,9%	60,3%
Total	Recuento	15	257	272
		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tabla N° 4.34.
**Prueba no paramétrica U Mann Whitney: Nivel salarial del último empleo–
Inserción laboral**

¿Está usted trabajando?		N	Rango promedio	Suma de rangos
Renta2_nivel	No	15	84,57	1268,50
	Si	257	139,53	35859,50
	Total	272		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Estadísticos de contraste^a

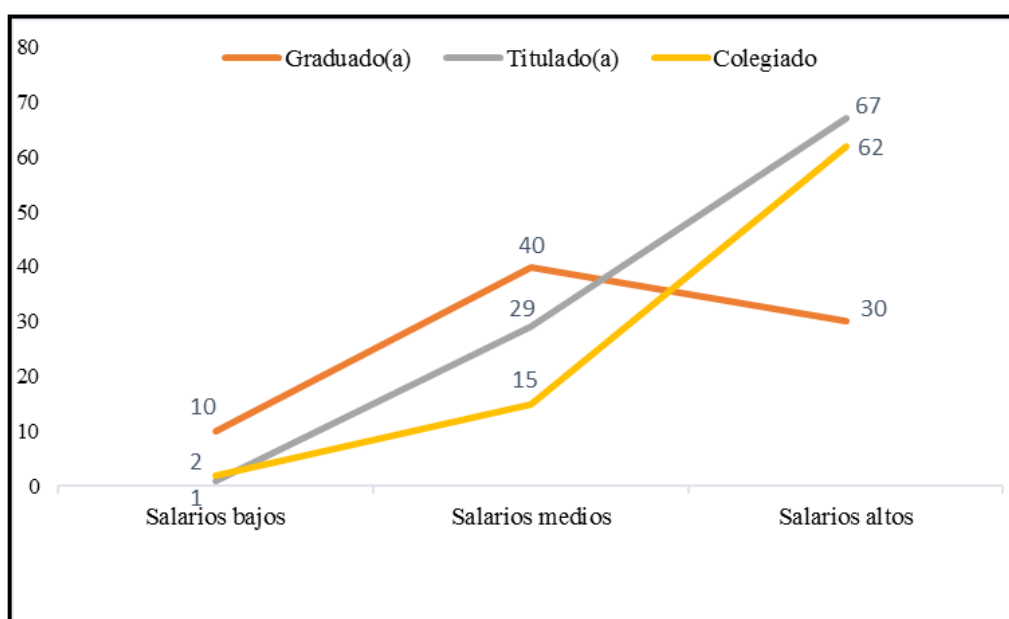
	Renta2_nivel
U de Mann-Whitney	1148,500
W de Wilcoxon	1268,500
Z	-3,047
Sig. asintót. (bilateral)	,002

a. Variable de agrupación: ¿Está usted trabajando?

Con un nivel de confianza del 95% y con un valor p calculado igual a 0.002 ($p < 0.05$, RECHAZA H_0) se confirma la relación entre la renta promedio obtenida por el egresado en su último empleo y la condición laboral del mismo, mostrando una diferencia a favor para quienes se encuentran ubicados en una plaza laboral en la actualidad.

Como un buen indicador para medir la valoración monetaria que el mercado laboral realiza respecto a los profesionales de economía, los ingresos percibidos por los egresados con empleo⁵⁹ a la fecha, muestran una marcada presencia de encuestados con salarios superiores (61.9%), el 42.1% y 39.0% de ellos en condición de titulados y colegiados respectivamente; seguidos de un 33.1% con salarios medios, 47.1% de ellos graduados y 34.1% titulados; finalmente un pequeño porcentaje (5.1%) ostentado salarios por debajo al promedio, segmento predominado por graduados al 76.9%; tal como se muestra en la Tabla N° 4.33 y se aprecia en el gráfico siguiente; lo que evidencia la importancia del desarrollo de capital humano para el posicionamiento en escalas salariales superiores.

Gráfico N° 4.9.
Distribución de graduados, colegiados y titulados según nivel salarial
(En cantidades)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

⁵⁹ Ver Anexo 31

Rol desempeñado

H_0 : La inserción laboral del egresado y el rol desempeñado en su último empleo son variables independientes o no encuentran relacionadas.

H_1 : La inserción laboral del egresado y el rol desempeñado en su último empleo son variables dependientes o que se encuentran relacionadas.

Tabla N° 4.35.
Rol desempeñado en el último empleo – Inserción laboral

			¿Está usted trabajando?		Total
			No	Si	
¿Cuál es el rol que usted cumplió en su ÚLTIMO EMPLEO?	Jefatura/ Gerencia	Recuento	1	56	57
			6,7%	21,8%	21,0%
	Empleado/Ejecutivo	Recuento	14	178	192
			93,3%	69,3%	70,6%
	Externo/Service	Recuento	0	7	7
			,0%	2,7%	2,6%
	Independiente	Recuento	0	16	16
			,0%	6,2%	5,9%
Total		Recuento	15	257	272
			100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Tabla N° 4.36.
Razón de Verosimilitud: Rol desempeñado en el último empleo – Inserción laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,053 ^a	3	,256
Razón de verosimilitudes	5,752	3	,124
Asociación lineal por lineal	,000	1	,998
N de casos válidos	272		

a. 3 casillas (37.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .39.

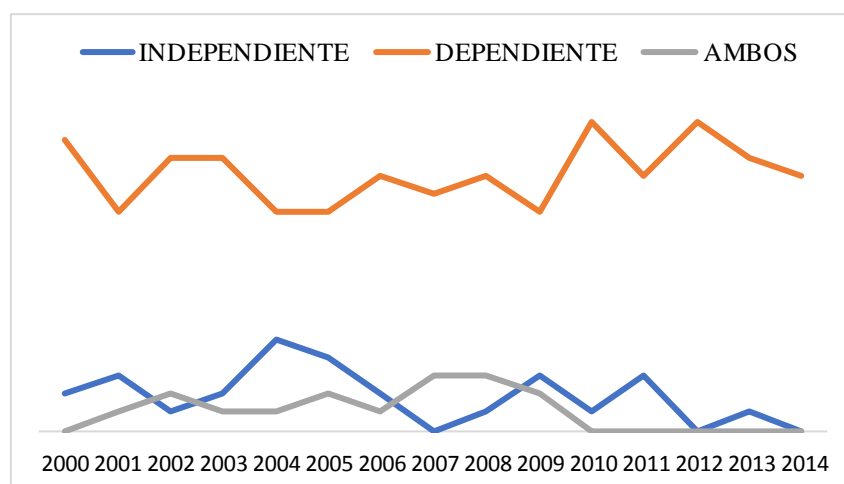
Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

La prueba no paramétrica de U Mann Whitney con resultado $p=0.124$ ($p>0.05$, ACEPTA H_0) concluye con un nivel de significancia del 5% la independencia entre las variables rol-inserción laboral, al mostrar que, tanto para egresados laboralmente activos como para aquellos egresados desempleados, la función con el mayor número de registros es de *Empleado/Ejecutivo*, con 93.3% y 69.3% respectivamente (Ver Anexo 32).

Autoempleo⁶⁰

Otra importante aportación de este análisis recae en la incorporación al 10.9% de trabajadores *Independientes*⁶¹, 64.3% de ellos percibiendo en promedio salarios superiores a los 2500 nuevos y con un nicho laboral predominante en la Región de Piura. El gráfico a continuación evidencia su mayor despliegue durante los periodos: 2002 -2004 y 2007 - 2009, bajo la marcada superioridad de los trabajadores dependientes.

Gráfico N° 4.10.
Condición laboral del encuestado según año de egreso
(En años)



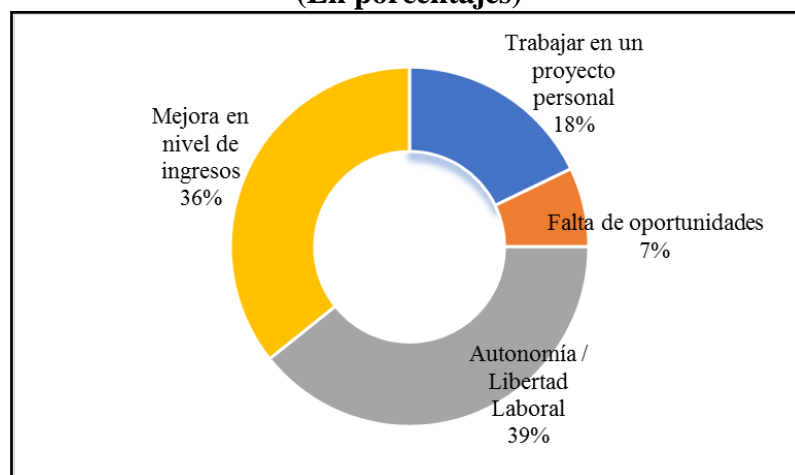
Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

⁶⁰ Ver Anexos 34-35

⁶¹ De los 257 egresados con empleo actual: 28 laboran como Independientes (10.9%), 213 dependientes (82.9%) y 16 se desempeñan como ambos (6.2%).

Este grupo se caracteriza a su vez por una percepción de disconformidad frente a la formación académica recibida durante el pregrado, al ser considerada por el 53.6%⁶² de independientes como una preparación *Muy teórica*; en la misma línea de opinión y tal como se aprecia en el Gráfico N°4.11, el 39% de egresados que conforman este grupo, fundamenta su elección de no dependencia, en la posibilidad de conseguir su *Autonomía y Libertad laboral*, seguido con tres puntos porcentuales por debajo la posibilidad de *Mejora en nivel de ingresos*; ambas razones ausentes en el empleo público.

Gráfico N° 4.11.
Razones para ejercer como trabajador Independiente
(En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Conclusión de la hipótesis:

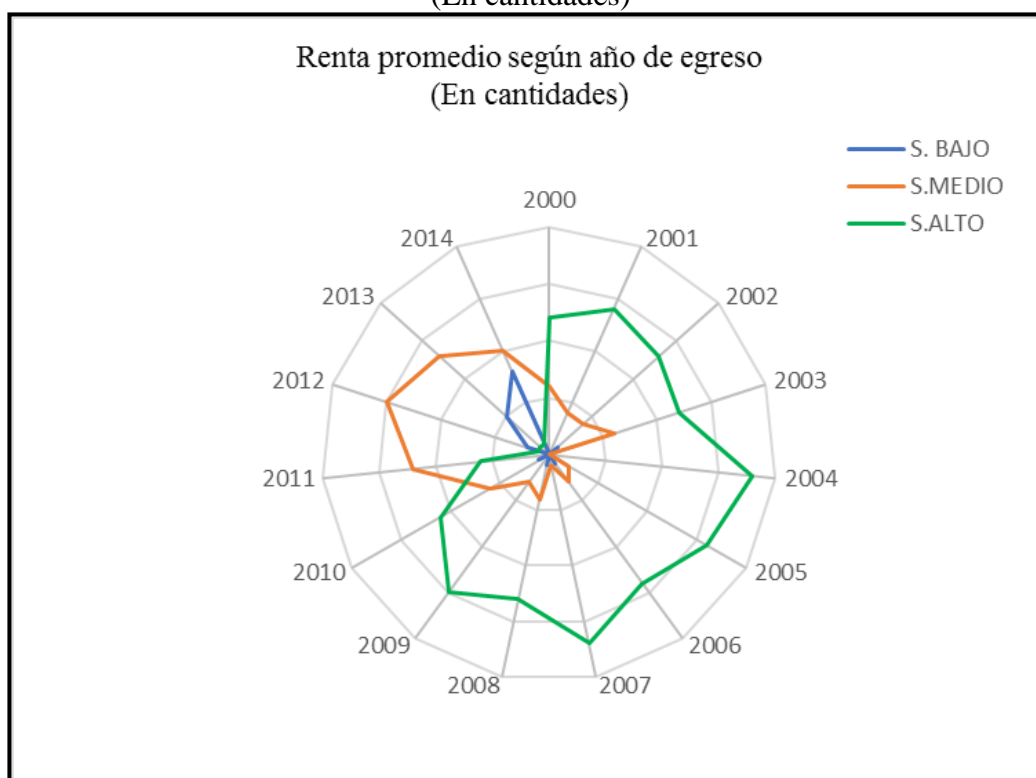
En la medida que la muestra en estudio, conformada por egresados con edades que fluctúan entre los 23 y 52 años, adquiere años de permanencia en el mercado laboral; se acentúa la estabilidad del empleo a través de relaciones laborales indefinidas caracterizadas por la obtención de salarios altos tal como se aprecia en el Gráfico N°4.12⁶³.

⁶² Ver Anexo 36

⁶³ Ver Anexo 33

De la misma manera, se mantiene la temporalidad de los contratos (al 58.1%); resultados similares a los compartidos por De Vries–Vásquez–Ríos, *op.cit.*, p.21; autores que muestran la tendencia trazada por las diferentes formas contractuales, de manera específica por los contratos temporales e indefinidos, a medida que un individuo se establece dentro de un puesto laboral con el transcurso del tiempo.

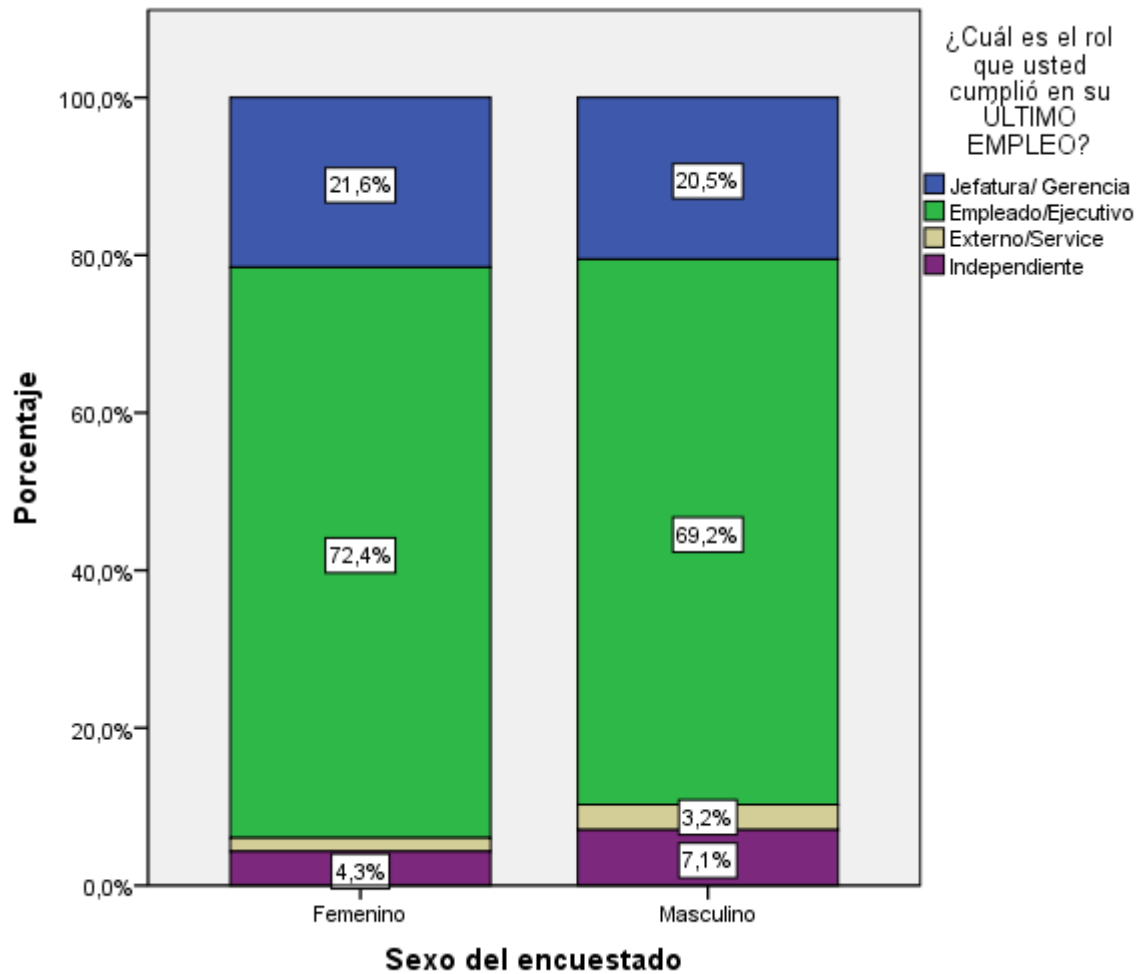
Gráfico N° 4.12.
Tendencia de los niveles salariales según año de egreso
 (En cantidades)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Respecto al rol desempeñado se distingue notoriamente el ejercicio como *Empleados/Ejecutivos* del 69.3% de egresados en actividad, siendo el sector privado la opción mayoritaria para su desempeño y haciendo válida la anotación de una participación superior de las mujeres dentro de las *Jefaturas/Gerencias*.

Gráfico N° 4.13.
Rol desempeñado por el egresado en el último empleo según sexo
 (En porcentajes)



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

Finalmente, y tras la evaluación de los egresados independientes, es correcto afirmar que más allá de una elección rentable, los profesionales se inclinan por el desarrollado de capacidades emprendedoras por un tema de libertad laboral y autonomía, siendo la razón monetaria la segunda opción.

4.5 ANÁLISIS DE CORRELACIONES

Un segundo análisis realizado como parte de la investigación en curso, ha sido el de correlaciones simples, cuyos resultados son presentados en la Tabla N°4.37. Respecto a las correlaciones obtenidas, es importante precisar que si bien todas las variables en estudio han obtenido correlaciones significativas mínimas dentro de un rango de cinco niveles⁶⁴, ello no descarta su aportación como variables explicativas.

Como punto de inicio, respecto a los factores demográficos y sociales, las variables sexo y red de contactos, resultan ser los variables determinantes al presentar un coeficiente de correlación⁶⁵ significativo, que señala para ambos casos una relación directa con la variable que es materia de estudio, la Inserción laboral; de 0.182 y 0.177 respectivamente. Interpretado de otra manera, las variaciones en las condiciones laborales estarían explicadas en un 3.31% (0.033124) por el sexo del egresado, así como por un 3.13% (0.031329) por su contacto con otros profesionales de la carrera.

En relación a los factores académicos, el dominio de competencias comunicativas, de pensamiento crítico, así como de autoaprendizaje e iniciativa personal, resultan ser las variables con correlaciones significativas, presentando de igual manera una relación directa con la variable dependiente de 0.121, 0.133 y 0.127, en ese orden. Lo que otorgan porcentajes explicativos sobre la inserción laboral del 1.46% (0.014641), 1.77% (0.017689) y 1.61% (0.016129) respectivamente.

⁶⁴ De 0-0.2 C. mínima, 0.2-0.4 C. baja, 0.4-0.6 C. moderada, 0.6-0.8 C. buena, 0.8-1 C. muy buena. Aplicada también en negativo.

⁶⁵ El coeficiente de correlación no tiene unidades y su interpretación queda en términos de una relación fuerte, media o débil; lo cual puede no ser suficiente. Para completar la interpretación, existe el llamado coeficiente de determinación, este se obtiene elevando al cuadrado al coeficiente de correlación, y se interpreta como proporción o porcentaje de la variable dependiente que se explica por la variación en la variable independiente: Coeficiente de determinación = r^2 .

Sin embargo, existen variables académicas que, si bien no formaban parte de la hipótesis de investigación, el diseño de la encuesta permitió obtener información de las mismas. A modo de complementar el análisis, éstas son presentadas a continuación en la Tabla N°4.38, donde se evidencia la correlación significativa de dos de ellas: la calificación otorgada a la formación recibida con 0.143 y la relación puesto laboral - nivel de estudios sustentada por el egresado con un coeficiente de 0.183.

Finalmente, en cuanto a los factores del empleo, las correlaciones significativas son mostradas por las variables: tipo de contrato suscrito con 0.186 y renta promedio con 0.158; lo que las ubica con un porcentaje explicativo sobre la variable inserción laboral, del 3.46% (0.034596) para la forma contractual establecida con su empleador y del 2.50% (0.024964) para el nivel salarial percibido.

En conclusión, se observa que los determinantes con mayor significancia en el análisis de la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Economía durante el periodo 2000-2014, son las variables: Sexo, Red de contactos, competencias comunicativas, de pensamiento crítico e iniciativa personal y finalmente las características del último empleo; resultados semejantes a los obtenidos a partir del análisis estadístico descriptivo desarrollado en los ítems anteriores.

Tabla N° 4.37
Coefficiente de correlación: Inserción Laboral y variables explicativas

	SEX	NE_PADRES	RC	NPROM	GR_ACAD	C_ESP	TC	RP	ROL
SIT_LAB	0.182** 0.003	0.002 0.967	0.177** 0.003	0.065 0.288	0.055 0.365	0.083 0.174	0.186** 0.002	0.158** 0.009	-0.33 0.582

	COMP_COM	COMP_PC	COMP_SP	COMP_IS	COMP_AIP	COMP_FCE	COMP_PG
SIT_LAB	0.121* 0.047	0.133* 0.029	0.092 0.131	0.018 0.769	0.127* 0.036	0.050 0.415	-0.006 0.917

* Correlaciones estadísticamente significativas al 5%

** Correlaciones estadísticamente significativas al 1%

Fuente: Encuesta aplicada a egresados durante el periodo 2000 - 2014 de la FE-UNP.

Elaboración Propia

Tabla N° 4.38
Coefficiente de correlación: Inserción Laboral y variables explicativas adicionales

	EXP_PREG	C_EXT	INT_EXT	C_FORM	C_CONOC	C_REL
SIT_LAB	-0.009 0.878	-0.036 0.555	-0.25 0.684	0.0143* 0.018	0.062 0.310	0.183** 0.002

* Correlaciones estadísticamente significativas al 5%

** Correlaciones estadísticamente significativas al 1%

Fuente: Encuesta aplicada a egresados durante el periodo 2000 - 2014 de la FE-UNP.

Elaboración Propia

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Conociendo la trascendencia que tiene el empleo como variable económica dentro de la sociedad y ceñido al propósito de la investigación; se ha llevado a cabo un análisis estadístico - descriptivo y correlacional de los factores que promueven y limitan la inserción laboral de los egresados de la FE-UNP, a partir de cuyos resultados en su conjunto se han extraído las siguientes conclusiones:

1. La inserción laboral medida por el acceso del egresado a un empleo sitúa al 94.5% de encuestados dentro de una plaza laboral. Validando la “inserción breve” experimentada por el sexo masculino, en la medida que, el 35.9% de egresados varones sólo han requerido invertir un tiempo de dos meses a menos (en promedio) para la obtención de su primer empleo tras su egreso de aulas.
2. En relación a los factores sociales, el 78.9% de egresados de Economía reconocen la creación de redes de contacto como estrategia clave frente al acceso a mejores oportunidades laborales; en la misma forma que, el 72.1% considera a la universidad como medio crucial para la creación y el reforzamiento de las mismas.
3. En torno a los factores académicos, la nota promedio representa un factor promotor de una inserción en menor tiempo; de la misma manera que, la obtención del título profesional respalda el ingreso del egresado hacia empleos con perfiles más afines al de un economista.

Conociendo que el 65.1% de encuestados perciben *Muy teórica* la formación recibida, los resultados responden a priorizar en el desarrollo y dominio de competencias prácticas tales como las *Comunicativas* (con énfasis en el desarrollo de inglés técnico y software especializados), *Pensamiento Crítico* e *Iniciativa Personal*, encontrando evidencia a favor de su gran utilidad al momento de acceder a una plaza laboral.

4. Desde las características del empleo. en la medida que el egresado ha prolongado su permanencia dentro del mercado laboral, éste ha logrado insertarse a empleos bajo mejores condiciones laborales: 56.8% con contratos temporales a tiempo completo, 21.8% desempeñando funciones dentro de una Gerencia /Jefatura con mayor presencia del sexo femenino, y finalmente 61.9% percibiendo rentas superiores a los 2501 nuevos soles.
5. Finalmente, respecto al reducido bloque de egresados que no alcanzaron su inserción laboral, los resultados confirman como la explicación de mayor peso a su situación actual, la acción de *No búsqueda de un trabajo* (60.0%), respaldado por el hecho encontrarse *Dedicado a avanzar en su nivel académico* (66.7%) tal como es la elaboración de un informe de tesis para la obtención del título profesional.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES E IMPLICANCIAS DE POLÍTICA

Habiendo expuestos los principales resultados, así como las conclusiones más relevantes, se proponen tres recomendaciones puntuales tomadas en gran parte de las sugerencias realizadas por los propios egresados a partir de sus experiencias laborales:

Primero, desde el punto de vista académico, se sugiere evaluar la incorporación de nuevos contenidos a la malla curricular tales como: inglés técnico, software especializados y principalmente finanzas avanzadas; esto último considerando que el mayor porcentaje de egresados se desempeñan en el sector Banca y Finanzas. En esta misma línea, se plantea el desarrollo de un Syllabus por competencias que combine saberes teóricos y prácticos e incorpore formaciones cognitivas, psicológicas, motivacionales y afectivas; lo que permita potenciar la capacidad adaptativa del universitario frente a su entorno.

Respecto a los bajos índices de titulación, plantear la continuidad de los docentes encargados de impartir los cursos dirigidos a desarrollar los proyectos de Tesis, que van desde Metodología de la Investigación hasta Seminario de Tesis II; afín de que el alumno desarrolle su idea de investigación a lo largo del pregrado sin que varíe el criterio de evaluación del docente guía y esto evite que desista de la investigación.

Como segunda recomendación, desde el plano laboral, dirigir mayor atención a la implementación de convenios con empresas públicas y privadas para el desarrollo de prácticas pre y profesionales, creando bolsas de trabajo para su difusión oportuna.

Finalmente, en vista de los aportes alcanzados dentro del estudio, y el aporte que representa en sí, para la institución formativa, cabría esperar la continuidad de estudios similares en torno al tema, garantizando la generación de padrones con datos actualizados y el contacto continuo con los estudiantes tras su egreso.

Con base en la sugerencia anterior, proponer la creación de un Observatorio socio-económico laboral para la Facultad de Economía -UNP, que permita recabar información de primera mano acerca del posicionamiento real del profesional economista en la región, al mismo tiempo, en base a sus experiencias se realice una retroalimentación a nivel formativo.

En relación a las implicancias de política, y en vista a los continuos requerimientos de experiencia laboral para una población aún en proceso de aprendizaje; resalta la importancia de promover una política de inclusión de jóvenes en el mercado de trabajo, en la medida que ésta les permita adquirir sus primeras experiencias laborales con miras a sus futuras postulaciones.

De igual forma, sabiendo que existe un porcentaje mayoritario de egresados en condición de trabajadores dependientes y una participación mínima como independientes; la Universidad Nacional de Piura, y de manera más específica, la Facultad de Economía, requieren crear mayores incentivos para el desarrollo de capacidades empresariales dentro de sus egresados, que se traducirán en el mediano plazo en la generación de nuevos puestos de trabajo dentro de la región.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados en España. Factores de facilitación y obstaculización*, 119. Madrid, España. Recuperado a partir de www.aneca.es
- Aguilar, I. & García, D. (2008). *Desajuste educativo y salarios en España: nueva evidencia con datos de panel*. Estadística Española N°.168, 393-426. España: Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Málaga. Recuperado a partir de www.oei.es/historico/pdf2/desajuste_educativo_salarios_espana.pdf
- Angulo, G.; Quejada, R. & Yañez, M. (2012). *Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del Capital Humano y señalización de mercado*. Revista de la Educación Superior N° 163, *XLI* (3), 51-66. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=60425380003>
- Bajo, N. (2005). *Educación, economía global y mercado laboral*. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XXXVIII, 641-670. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=5135>
- BCRP. (2014). *PIURA: Síntesis de Actividad Económica 2014*. Sucursal Piura: Departamento de Estudios Económicos. Recuperado a partir de <http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones.html>
- Bajo, N. (2005). *Educación, economía global y mercado laboral*. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XXXVIII, 641-670. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=5135>
- Banyuls, J. (2009). *Economía Laboral. Guion temas 2,3,4*. España: Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Valencia.
- Bayona, B. (2005). *Evaluación del currículo de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de Piura y una propuesta de plan curricular 2005* (Tesis inédita de doctorado). Universidad Nacional de Piura, Piura.

- Becerra, A. & La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico empresarial en la actualidad*. Documento de discusión DD/10/05,72. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Borra, C.; Gómez, F. & Salas, M. (2007). *Los factores determinantes del emparejamiento educación - empleo: Evidencia a partir de una nueva muestra de economistas*. Investigaciones de Economía de la Educación Vol.2, 293-302. España: Asociación de Economía de la Educación AEDE. Recuperado a partir de <http://repec.economicsofeducation.com/2007canarias/grancanaria2007.pdf>
- Cabrera, J. (1996). *La corriente institucionalista en el mercado de trabajo N°13*, 21-40. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=29641>
- Candela, S. (2017). *Determinantes del subempleo profesional y su incidencia en los egresados: Caso Facultad de Economía – Universidad de Nacional de Piura, 2015*. (Tesis inédita de pregrado.) Universidad Nacional de Piura, Piura.
- Cardona, M.; Montes, I.; Vásquez, J.; Villegas, M. & Brito, T. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Serie Cuadernos de investigación. Medellín, Colombia: Dirección de Investigación y Docencia Universidad EAFIT.
- Castañeda, M. & Otros. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*. Porto Alegre, Brasil: Pontificia Universidade católica do Rio Grande do Sul. Dfccf<<Recuperado a partir de <http://www.pucrs.br/orgaos/edipucrs>
- Chacaltana, J.; Jaramillo, M. & Yamada, G. (2005). *Cambios globales y el mercado laboral peruano: comercio, legislación, capital humano y empleo*. Lima, Perú: Centro de Investigaciones, UP.
- Chacaltana, J. (2006). *Empleo para los jóvenes*. Lima, Perú: CEPAL. Cooperación técnica alemana GTZ. Recuperado a partir de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1296/S2006350_es.pdf?sequence=1

- De Vries, W.; Vásquez, R. & Ríos, D. (2013). *Millonarios o mal parados ¿De qué depende el éxito de los egresados universitarios? IV* (9), 3-20. Recuperado a partir de <https://ries.universia.net/article/view/97/283>
- DGPE. (2009). *Tendencia de la demanda de ocupaciones. Lima Metropolitana y ciudades del país*. Lima, Perú: Subdirección de intermediación y orientación laboral.
- Donoso, T. & Figuera, M. (2007). *Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional*. N°11, 5(1), 103-124.
- Donoso, T. (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes*, 69-104. España: Estel. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=599431>
- Fernández, E. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y Poskeynesiana*. (Tesis inédita de Doctorado). Universidad de León, España.
- Figueroa, A. (1993). *La naturaleza del mercado laboral*. Documento de trabajo N°113, 36. Lima, Perú.: PUCP: Departamento de Economía.
- Flores, P. & Gutiérrez del Río, M. (2012). *Estudio sobre inserción laboral de los egresados de la Facultad de Estudios Estadísticos: Promociones desde 2009 hasta 2011*, 31. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Gallart, M. & Jacinto, C. (1995). *Competencias laborales: Tema clave en la articulación Educación – Trabajo N°2*. Buenos Aires, Argentina.: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP. Recuperado a partir de <http://www.oei.es/historico/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>
- García, J. & Gutiérrez, R. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas N°75*, 269-293. Recuperado a partir de <http://www.reis.cis.es/REIS/jsp/REIS.jsp?opcion=articulo&ktitulo=1167&autor=JOS%C9+M%AA+GARC%CDA+BLANCO%2C+RODOLFO+GUTI%C9RREZ>

- García del Pozo, R. (2015). *La inserción laboral de los egresados universitarios: Propuesta de intervención desde el trabajo social*, 53. España: Universidad de Valladolid.
- Gil, J. (2002). *La importancia de la educación en la determinación de la Hegemonía. Las teorías de la reproducción*. Recuperado a partir de http://laberinto.uma.es/index.php?option=com_content&view=article&id=126:la-importancia-de-la-educacion-en-la-determinacion-de-la-hegemonia-las-teorias-de-la-reproduccion&catid=42:lab8&Itemid=54
- González, S. (2004). *Inserción laboral, desajuste educativo y trayectorias laborales de los titulados en formación específica en la isla de Gran Canaria 1997 -2000* (Tesis inédita de Doctorado). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Recuperado a partir de <http://www.revista-eea.net/documentos/23231.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición*. México: McGrawHill.
- Ibáñez, S. (2002). *Inserción laboral juvenil: Análisis de las variables relevantes y perspectivas de política*. (Tesis inédita de maestría.). Universidad de Chile, Chile. Recuperado a partir de <http://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2017/04/CASO64.pdf>
- Ibarra, E. (2007). *Future University in Present Times: Autonomy, Governance and The Entrepreneurial University*. N°2, 18, 117-137. Recuperado a partir de <http://www.jstor.org/stable/41783549>
- INEI. (2014a). *Encuesta a egresados universitarios y universidades*. Ficha técnica, 9. Lima: Dirección Nacional de Censos y Encuestas.
- INEI. (2014b). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2008-2014*. Recuperado a partir de www.inei.gob.pe

- Jaramillo, M.; Ñopo, H. & Díaz, J. (2007). *La investigación sobre el mercado laboral peruano: instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos*. Lima: GRADE. Recuperado a partir de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Peru/grade/20100513022655/InvPolitDesarr-6.pdf>
- Martínez, R. (2000). *Aproximaciones teóricas a los procesos de Inserción Laboral*. N°26, 65-92. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=193608>
- Martínez, F. (2009). *El proceso de Inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad*. N°2, 20, 455-471. Recuperado a partir de <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0909220455A>
- Moreno, J. (2005). *Economía de la Educación*. España: PIRAMIDE. Recuperado a partir de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/5669/35448_6.pdf?sequence=1
- MTPE. (2007). *Encuesta de Hogares especializada en niveles de empleo 2007. Informe Anual de empleo 2007*, 459. Lima, Perú.
- MTPE. (2014). *La inadecuación ocupacional de los profesionales con educación superior en Perú. Boletín de Economía Laboral N°42*, 110. Lima, Perú. Recuperado a partir de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=90&tip=9>
- MTPE. (2015). *Principales resultados de la encuesta de demanda ocupacional en los principales departamentos del Perú*, 436. Lima, Perú: DGPE, DISEL.
- Nicholson, W. (2006). *Teoría Microeconómica: Principios básicos y ampliaciones. Novena Edición*. México: Cengage Learning.
- Observatorio de Empleo de la UAM (2014). *La inserción laboral de los titulados de la Universidad Autónoma de Madrid*. Informe Economía, 25. España: UAM.
- Observatorio Socio Económico Laboral Piura. (2006). *Adecuación ocupacional de los profesionales en la ciudad de Piura*. Piura, Perú.

- OPLAN. (2008). *Primera encuesta de inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Federico Villareal*, 18). Lima, Perú.
- OIT. (s. f.). *Tendencias mundiales del empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?* Recuperado a partir de <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Pimienta, R. (2000). *Encuestas probabilísticas vs no probabilísticas N°13*, 263-276. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701313>
- Pindyck, R. & Rubinfeld, D. (2009). *Microeconomía. Séptima Edición*. Madrid, España.: PEARSON.
- Piore, M. (1969). *On the job training in dual laboral markets*, 101-132. Industrial Relations Research Association.
- Rahona, M. (2008). *La educación universitaria en España y la Inserción Laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado*. (Tesis inédita de Doctorado). Universidad Autónoma de Madrid, España. Recuperado a partir de <http://www.injuve.es/conocenos/ediciones-injuve/1o-premio-injuve-para-tesis-doctorales-2008-marta-mercedes-rahona-lopez>
- Requena, J. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo: Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas, CIS.
- Sáenz, F.; Sanjuán, A. & Vera, J. (2012). *La inserción laboral de los titulados de la UAM: Un análisis global*, 33. Madrid, España.: Observatorio de empleo de la UAM.
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes N°104*, 65. Recuperado a partir de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6093/S050139_es.pdf;jsessionid=2C4D405360B7A8E31913C6BBD24B7C96?sequence=1
- Sidney, N. & Castellan, J. (1995). *Estadística no paramétrica. Aplicada a las ciencias de la conducta 4ta edición*. México: Trillas.
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis: El ritual de la significancia estadística 1era edición*. Arequipa: Bioestadístico EIRL.

- UNP. (2011). *Catálogo 2011. Facultad de Economía*. Facultad de Economía, UNP. Piura.
- Vértiz, E. (2015). *Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral e la empleabilidad de la PEA en la Región Piura: Año 2012*. (Tesis inédita de Pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- Vidal, J. (2003). *Métodos de análisis de la Inserción laboral de los universitarios*. Madrid, España: Universidad de León.
- Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*, 61-82. Recuperado a partir de <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/11192>
- Yamada, G. (2007). *Retornos a la educación superior en el mercado laboral ¿Vale la pena el esfuerzo?* Documento de trabajo N°78, 66. Lima, Perú.: Centro de Investigaciones UP - CIES.
- Yamada, G. (2011). *Profesionales infelices*. Recuperado a partir de <http://gustavoyamada.blogspot.pe/search/label/Calidad%20de%20la%20Educaci%C3%B3n>
- Yamada, G. (2013). *Economía, educación y empleo: Pilares de la sostenibilidad*. Presentado en XVIII Simposio Internacional de Responsabilidad Social Empresa Moderna, Lima, Perú.

ANEXOS



ANEXO 1: CUESTIONARIO A EGRESADOS

FACULTAD DE ECONOMÍA – UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA



La presente encuesta se encuentra diseñada para optimizar los mecanismos de información sobre la situación actual del egresado de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de Piura dentro del mercado laboral, así como los factores que están influyendo en su competitividad. Agradeciendo de antemano, el tiempo destinado a responder el presente cuestionario cuyos fines son exclusivamente académicos.

Año de Nacimiento / Edad: _____

Sexo: Femenino () Masculino ()

Condición civil: Soltero () Casado () Divorciado ()

Conviviente () Separado () Viudo ()

Bloque I.- Perfil

Marque con una (X) o responda donde corresponda

1. Su situación actual de egresado es:

Solo egresado () Grado de Bachiller ()

Titulado () Titulado y Colegiado ()

2. Período en el que estudió el pregrado de Economía. Precise.

Año de Ingreso: _____

Año de Egreso: _____

3. ¿Ha seguido otros estudios universitarios?

Antes de Economía () En paralelo ()

Después de Economía () No ()

Estoy pensando en realizar a futuro ()

Carrera: _____

Centro de Estudios : _____

4. ¿Ha cursado o está cursando estudios actualmente para alcanzar un grado superior?

No () Sí, Especialidad ()

Sí, grado de Magister o Master () Sí, grado Doctorado ()

De ser afirmativo:

- a. Indique Materia y Centro de Estudios: _____
- b. ¿En qué momento de su etapa profesional los cursa o los cursó?
Antes de conseguir trabajo () En paralelo con mi trabajo ()
Después de haber tenido trabajo ()
- c. Este grado superior, ¿Se ha realizado por exigencia de su empleador?
Si () No () No, pero me dieron la oportunidad ()

5. En referencia a la educación de sus padres, el que mayor grado de formación haya alcanzado:

- a. ¿Qué grado de instrucción tiene o tuvo?
Sin estudios () Primaria () Secundaria ()
Superior Técnica () Superior Universitaria ()

Concluyó estudios: Si () No () Desconozco ()
Actualmente, vivo con alguno de ellos: Si () No ()
- b. Labora o laboró como:
Empresario/Comerciante () Independiente () Informal ()
Dependiente, Sector Privado () Dependiente, Sector Público ()
En su casa () Desconozco ()

6. Durante su carrera universitaria, ¿Usted laboró o adquirió experiencia laboral?
Si () No ()

De ser afirmativo, ¿qué actividad desarrolló?

Conteste aquí: _____

- a. ¿A qué sector de la economía pertenece?
Comercio () Servicios () Industria () Otros (): _____
- b. Actualmente, ¿labora en el mismo negocio o empresa?
Si () No ()
Si su respuesta es No. Pase al siguiente bloque de preguntas.
- c. De ser afirmativo: ¿sigue desempeñando las mismas responsabilidades?
Si () No ()

Bloque II.- De su experiencia del Pregrado
Marque con una (X) o responda donde corresponda

7. ¿Cómo calificaría la formación recibida durante sus estudios de pregrado?
Muy teórica () Muy práctica () Teórica y práctica ()
8. Si tuviera que calificar las Habilidades adquiridas y desarrolladas durante su formación académica recibida en la Facultad de Economía UNP y la importancia de las mismas en el desempeño de sus laborales ¿Qué calificación le pondría?

Califique del 1 al 7 dentro del paréntesis de cada apartado:

(Donde: 1=muy deficiente; 2= deficiente; 3=poco deficiente; 4=indiferente; 5=poco eficiente; 6=eficiente; 7=muy eficiente)

- a. Comunicación ()
Capacidad para comunicarse de manera eficiente a través del lenguaje oral y escrito; y del lenguaje técnico y computacional necesario para el ejercicio de la profesión.
- b. Pensamiento crítico ()
Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados, respecto a problemas económicos y manejo de políticas públicas.
- c. Solución de problemas ()
Capacidad para identificar problemas vinculados al desarrollo económico, planificar estrategias y enfrentarlos.
- d. Interacción social ()
Capacidad para formar parte de equipos de trabajo, y de participar en proyectos grupales.
- e. Autoaprendizaje e iniciativa personal ()
Inquietud y búsqueda de nuevos conocimientos, y capacidad de aplicarlos; perfeccionando conocimientos anteriores, así como la capacidad para desarrollar oportunidades de negocio.
- f. Formación y consistencia ética ()
Capacidad para asumir principios éticos y respetar los principios de otro.
- g. Pensamiento Globalizado ()
Capacidad para comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado.
9. ¿Qué nota en su promedio general obtuvo y aparece en su expediente de egresado?
Entre 10.5 y 10.9 () Entre 11 y 13 () Entre 14 y 16 ()
De 17 a más () No recuerdo ()

10. ¿Participó en alguno de los Cursos de Extensión promocionado por las instituciones del Estado para profesionales de Economía?
Si () No () Estoy por participar ()

a. De ser afirmativo, ¿en qué Entidad?

() BCRP () MEF () OSINERMIN
() OSIPTEL () OSITRAN () SUNASS
() SUNAT () Otro: _____

b. De ser negativo, indique la causa principal de no participar:

11. ¿Ha realizado algún tipo de intercambio en un país extranjero?
Si () No () Estoy por participar ()

De ser afirmativo:

a. ¿En qué año se llevó a cabo?: _____

b. Sólo si Usted está Titulado, ¿Cuándo ocurrió la estancia en otro país?

Antes de la Titulación () Durante la Titulación ()

Después de la Titulación ()

c. Considera Usted que, ¿dicha estancia en el extranjero le ha posibilitado encontrar un empleo posterior a su viaje?

No, en lo absoluto () Realmente, no sé ()

Sí, fue crucial ()

12. ¿En qué medida ha utilizado en el transcurso de su experiencia laboral, los conocimientos y habilidades adquiridos durante los estudios de pregrado?

Casi en nada () Poco () Lo suficiente que requiere mis funciones ()

Mucho () Totalmente () No lo tengo claro, nunca he trabajado ()

13. ¿Cuál considera que ha sido la relación entre el puesto laboral desempeñado y su nivel de estudios?

Muy inferior () Inferior ()

Adecuada () Superior ()

Bloque III.- Situación Laboral

Marque con una (X) o responda donde corresponda

14. Actualmente, ¿Usted está laborando? Considere un trabajo remunerado a partir de medio tiempo. Si () No ()

De ser afirmativo:

- a. ¿Cuál es su situación laboral?
Como Independiente () Como Dependiente () Ambos casos ()
- b. En qué Ciudad / País desarrolla su actividad laboral: _____
- c. ¿Usted está trabajando para qué sector?
Sector Público () Sector Privado () Ambos Sectores ()

15. ¿Su renta mensual neta en promedio, obtenida entre su primer y último empleo es?
Marcar una opción por cada etapa laboral.

	Primer Empleo	Ultimo Empleo
Entre 1 y 800:	()	()
Entre 801 y 1,200:	()	()
Entre 1201 y 1,800:	()	()
Entre 1,801 y 2,500:	()	()
Entre 2,500 y 4,000:	()	()
Entre 4,001 y 6,500:	()	()
Entre 6,501 y 10,000:	()	()
Mayor de 10,000:	()	()

Indique la moneda en que percibió dicha remuneración:

	Primer Empleo	Ultimo Empleo
Soles S/	()	()
Dólares americanos US\$	()	()
Otra denominación	()	()

16. Desde que egresó de las aulas universitarias, ¿logró conseguir un trabajo remunerado?

	Primer Empleo	Ultimo Empleo
Si	()	()
No	()	()

17. Desde que comenzó a buscar trabajo, luego de egresar ¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer empleo?

Menos de 2 meses	()	Entre 2 y 6 meses	()
Entre 6 meses y 1 año	()	Más de 1 año	()
No ha encontrado trabajo	()		

18. ¿Cuántos empleos ha tenido hasta la fecha, después de egresado?
Al menos 1 empleo () Suman 2 empleos () Más de 2 empleos ()

19. ¿Qué tipo de contrato ha suscrito en su primer y último empleo?

	Primer Empleo	Ultimo Empleo
Beca Jornada Completa:	()	()
Beca Jornada Incompleta:	()	()
Prácticas Jornada Completa:	()	()
Prácticas Jornada Incompleta:	()	()
Temporal Jornada Completa:	()	()
Temporal Jornada Incompleta:	()	()
Indefinido Jornada Completa:	()	()
Indefinido Jornada Incompleta:	()	()

20. ¿Qué rol ha cumplido o cumple en la organización donde labora?

	Primer Empleo	Ultimo Empleo
Empleado / Ejecutivo:	()	()
Externo / Service:	()	()
Independiente:	()	()
Jefatura / Gerencia:	()	()

21. Si su respuesta anterior ha sido “Independiente”. ¿Qué razones le llevaron a crear su propio puesto laboral (autoempleo o emprendimiento)?

Trabajar en un proyecto personal () Falta de oportunidades por terceros ()
 Autonomía / Libertad laboral () Mejora en nivel de ingresos ()
 Otros Motivos () : _____

22. ¿Cuál fue su vía de acceso a su actual puesto laboral?

Noticias internet () Redes sociales, email ()
 Murales, vitrinas () Periódicos, revistas, volantes ()
 Le pasaron la voz () Radio ()
 Televisión, cable () Sitio web de la institución ()
 Por invitación directa () Nombramiento / Por recomendación ()
 Búsqueda directa () Otro () : _____

23. En caso de no encontrarse ubicado en un puesto laboral. ¿Cuál ha sido la causa para su situación actual?

No ha buscado () El encontrado no le satisface ()
 Es un trabajo no remunerado () Ha buscado pero no ha encontrado ()

24. De no haber buscado, ¿cuál ha sido su motivo?

Salud () Ayudo con tareas de casa ()
 Estoy desmotivado () Vivo con mis padres o familiares ()
 No hay nada que me guste () Mi nivel profesional no es el adecuado ()
 Otro () : _____

Bloque IV.- Relaciones y Red de Contactos

Marque con una (X) o responda donde corresponda

25. Entendiendo una red de contactos como aquellas relaciones cercanas que Usted mantenga con profesionales y/o empresarios que le permitan tener una mayor probabilidad para insertarse al mercado laboral: ¿Posee Usted de una red de contactos?
Si () No ()
26. ¿Qué tan frecuente mantiene comunicación con su red de contactos?
Nos visitamos o llamamos casi a diario ()
Nos frecuentamos cada 2 a 6 meses ()
Nos frecuentamos después de 6 meses a más ()
No sé nada de ellos por mucho tiempo ()
Sólo mantengo su tarjeta de presentación ()
27. ¿Considera importante, poseer una red de contactos o vínculos con personas reconocidas en su campo que le puedan servir de referencia ante un posible puesto laboral?
Si () No ()
28. ¿Han sido de utilidad durante su búsqueda de empleo o inserción laboral?
Si () No ()
29. ¿Ha sido la universidad, un medio para crear e incrementar su red de contactos?
Si () No ()

Bloque Final. - Sugerencias y Comentarios

1. Brevemente, ¿Qué contenidos o temas considera que no le fueron impartidos en sus estudios de pregrado y que, al egresar y en el transcurso de ganar experiencia laboral se dio cuenta que necesitaba?

2. Brevemente, ¿Qué sugerencias le haría Usted a las autoridades de la Facultad de Economía UNP para elevar la calidad de formación profesional?

ANEXO 2:
Egresados de Economía de la UNP: Subempleados y No subempleados
(En frecuencias y porcentajes)

	Subempleado		No subempleado		Total	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Mujer	33	53%	29	47%	62	62.63%
Hombre	20	54%	17	46%	37	37.37%
TOTAL	53	53.5%	46	46.5%	99	100%

Fuente: Candela, 2017.

Elaboración propia.

ANEXO 3:
Tiempo de búsqueda del primer empleo por sexo y año de egreso

		Sexo del encuestado				Sexo del encuestado	
		Femenino	Masculino			Femenino	Masculino
Menos de 2 meses	2000	1	2	Entre 2 a 6 meses	2000	2	1
	2001	2	1		2001	1	1
	2002	2	1		2002	6	4
	2003	1	2		2003	5	5
	2004	1	5		2004	5	5
	2005	0	3		2005	4	5
	2006	3	5		2006	3	6
	2007	1	8		2007	1	6
	2008	3	5		2008	2	3
	2009	6	5		2009	3	2
	2010	2	7		2010	6	3
	2011	0	2		2011	5	10
	2012	0	6		2012	9	1
	2013	2	4		2013	8	3
	2014	2	0		2014	11	4
	Total	26	56		Total	71	59

Entre 6 meses y 1 años	2000	2	5	Más de un año	2000	1	4
	2001	6	5		2001	1	1
	2002	0	2		2002	0	3
	2003	1	3		2003	0	1
	2004	2	0		2004	0	0
	2005	1	3		2005	0	2
	2006	1	0		2006	0	0
	2007	0	1		2007	0	1
	2008	2	3		2008	0	0
	2009	1	1		2009	0	0
	2010	0	0		2010	0	0
	2011	1	0		2011	0	0
	2012	0	2		2012	0	0
	2013	0	0		2013	0	2
	2014	0	2		2014	0	0
	Total	17	27		Total	2	14

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 4:

Tabla de contingencia: Años de permanencia en la universidad - Sexo

			Sexo del encuestado		Total
			Femenino	Masculino	
Número de años transcurridos AGRUPADOS	4-6	Recuento	74	94	168
			63,8%	60,3%	61,8%
	7-9	Recuento	32	47	79
			27,6%	30,1%	29,0%
	+ 10	Recuento	10	15	25
			8,6%	9,6%	9,2%
Total		Recuento	116	156	272
			100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 5:

Renta percibida en el primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre 1 - 800	96	35,3	35,3
	Entre 801 - 1200	88	32,4	67,6
	Entre 1201 - 1800	51	18,8	86,4
	Entre 1801 - 2500	14	5,1	91,5
	Entre 2501 - 4000	10	3,7	95,2
	Entre 4001 - 6500	7	2,6	97,8
	Entre 6501 - 10 000	6	2,2	100,0
	Total	272	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS

ANEXO 6:

Tabla de contingencia: Nivel salarial del primer empleo - Sexo

		Sexo del encuestado		Total
		Femenino	Masculino	
Salarios bajos	Recuento	80	104	184
		69,0%	66,7%	67,6%
Salarios medios	Recuento	27	38	65
		23,3%	24,4%	23,9%
Salarios altos	Recuento	9	14	23
		7,8%	9,0%	8,5%
Total		116	156	272
		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 7:

Tabla de contingencia: Rol desempeñado en el primer empleo - Sexo

			Sexo del encuestado		Total
			Femenino	Masculino	
¿Cuál es el rol que usted cumplió en su PRIMER EMPLEO?	Jefatura/ Gerencia	Recuento	3	3	6
		% dentro de Sexo del encuestado	2,6%	1,9%	2,2%
	Empleado/Ejecutivo	Recuento	109	146	255
		% dentro de Sexo del encuestado	94,0%	93,6%	93,8%
	Externo/Service	Recuento	1	4	5
		% dentro de Sexo del encuestado	,9%	2,6%	1,8%
	Independiente	Recuento	3	3	6
		% dentro de Sexo del encuestado	2,6%	1,9%	2,2%
Total	Recuento	116	156	272	
	% dentro de Sexo del encuestado	100,0%	100,0%	100,0%	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 8:

Nivel de escolaridad de los padres: Conclusión de estudios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	246	90,4	90,4	90,4
No	26	9,6	9,6	100,0
Total	272	100,0	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 9:
Red de contactos: Frecuencia de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi a diario	32	11,8
	Cada 2 a 6 meses	167	61,4
	Después de 6 meses a más	20	7,4
	No se nada por mucho tiempo	6	2,2
	Sólo mantengo tarjeta de contacto	8	2,9
	Total	233	85,7
	No cuenta con una Red	39	14,3
Total		272	100,0

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 10:
Red de contactos: Importancia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	263	96,7	96,7	96,7
	No	9	3,3	3,3	100,0
	Total	272	100,0	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 11:
Red de contactos: Utilidad en la búsqueda del primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	214	78,7	78,7	78,7
	No	58	21,3	21,3	100,0
	Total	272	100,0	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 12:
Red de contactos: Importancia de la universidad para su creación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	196	72,1	72,1	72,1
	No	76	27,9	27,9	100,0
	Total	272	100,0	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 13:
Egresados empleados: Vías de acceso a su empleo actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Internet	46	17,9	17,9
Redes sociales	17	6,6	24,5
Periodicos, revistas, volantes	12	4,7	29,2
Le pasaron la voz	79	30,7	59,9
Web de la Institución	51	19,8	79,8
Invitación directa	31	12,1	91,8
Por recomendación	5	1,9	93,8
Búsqueda directa	16	6,2	100,0
Total	257	100,0	

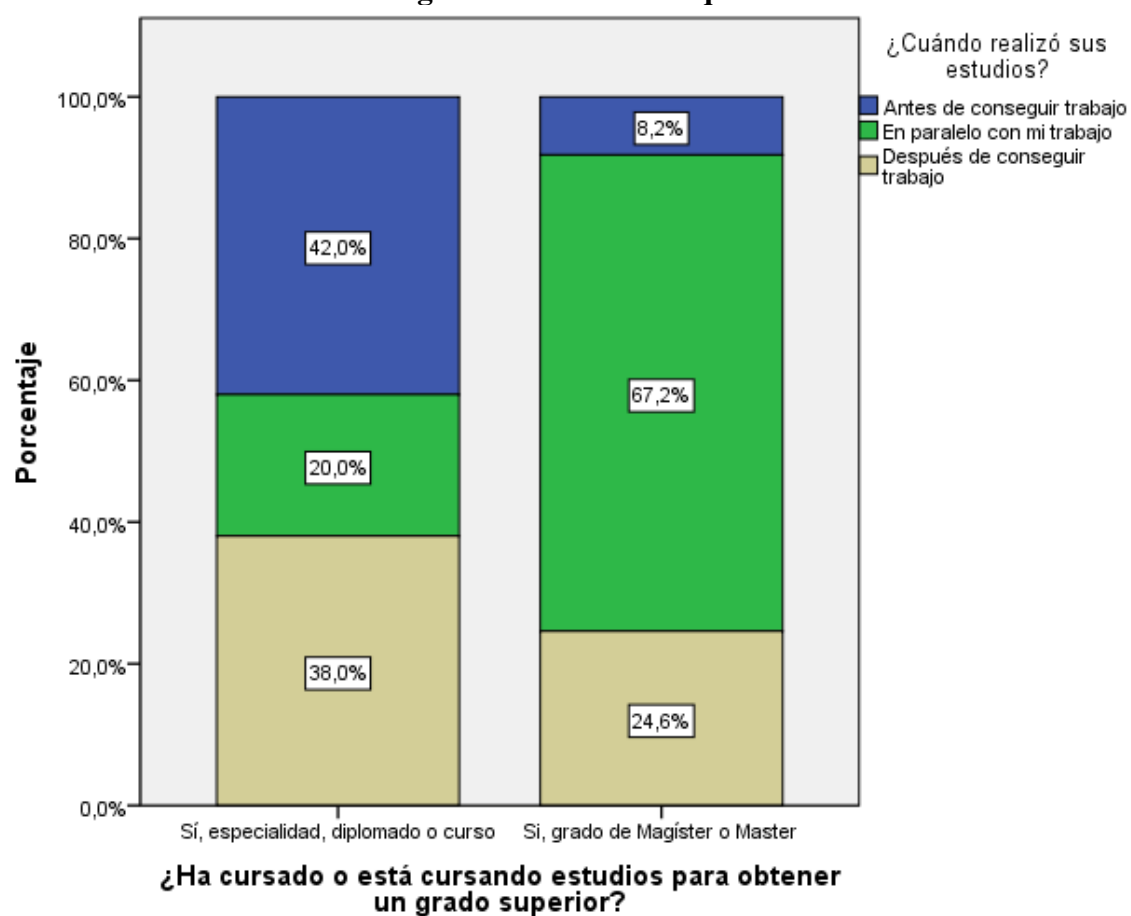
Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 14:
Cursos de Post grado: Exigencia del empleador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	3	2,7	2,7
No	84	75,7	78,4
No, pero me dieron la oportunidad	24	21,6	100,0
Total	111	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 15:
Cursos de Post grado: Momento en que se realizaron



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 16:
Experiencia laboral adquirida durante el pregrado: Sector económico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Comercio	28	10,3	24,6	24,6
	Servicios	70	25,7	61,4	86,0
	Industria	4	1,5	3,5	89,5
	Otros	12	4,4	10,5	100,0
	Total	114	41,9	100,0	
Perdidos	Sistema	158	58,1		
Total		272	100,0		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 17:
Experiencia laboral adquirida durante el pregrado: Permanencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	16	5,9	14,0	14,0
	No	98	36,0	86,0	100,0
	Total	114	41,9	100,0	
Perdidos	Sistema	158	58,1		
Total		272	100,0		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 18:
Experiencia laboral adquirida durante el pregrado: Continuidad de labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	4	1,5	25,0	25,0
	No	12	4,4	75,0	100,0
	Total	16	5,9	100,0	
Perdidos	Sistema	256	94,1		
Total		272	100,0		

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 19:
Tabla de contingencia: Situación laboral – Cursos de extensión universitaria

			¿Ha participado en algunos de los cursos de extensión universitaria?		Total
			Si	No	
¿Está usted trabajando?	No	Recuento	1	14	15
			3,2%	5,8%	5,5%
	Si	Recuento	30	227	257
			96,8%	94,2%	94,5%
Total		Recuento	31	241	272
			100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 20:
Cursos de extensión universitaria: Entidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	BCRP	18	6,6	58,1
	MEF	2	,7	64,5
	OSINERMIN	2	,7	71,0
	OSIPTEL	3	1,1	80,6
	OSITRAN	1	,4	83,9
	SUNAT	4	1,5	96,8
	OTRO	1	,4	100,0
	Total	31	11,4	
Perdidos	Sistema	241	88,6	
Total		272	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 21:
Cursos de extensión universitaria: Sector económico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Sector Público	14	46,7	46,7
	Sector Privado	12	40,0	86,7
	Ambos	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 22:
Cursos de extensión universitaria: Causas de no participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	DECISION PROPIA/RAZ. FAM-PERSONALES	13	5,4	5,4
	DESINFORMACION	36	14,9	20,3
	DESINTERES	43	17,8	38,2
	FALTA DE RECURSOS /TIEMPO	68	28,2	66,4
	FALTO PREPARACION	3	1,2	67,6
	INDECISION	23	9,5	77,2
	NO HUBO OPORTUNIDAD	15	6,2	83,4
	NO INGRESE	36	14,9	98,3
	NO RECUERDO	4	1,7	100,0
	Total	241	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 23:
Intercambios al extranjero: Año de la pasantía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	2007	1	,4	14,3
	2010	1	,4	28,6
	2011	1	,4	42,9
	2012	2	,7	71,4
	2013	1	,4	85,7
	2014	1	,4	100,0
	Total	7	2,6	
Perdidos	Sistema	265	97,4	
Total		272	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 24:
Intercambios al extranjero: Etapa en que se realizaron

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Antes de la titulación	1	,4	14,3
	Después de la titulación	6	2,2	100,0
	Total	7	2,6	
Perdidos	Sistema	265	97,4	
Total		272	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 25:
Intercambios al extranjero: Utilidad para la obtención de un empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	No, en lo absoluto	1	,4	14,3
	Realmente no sé	3	1,1	57,1
	Sí, fue crucial	3	1,1	100,0
	Total	7	2,6	
Perdidos	Sistema	265	97,4	
Total		272	100,0	

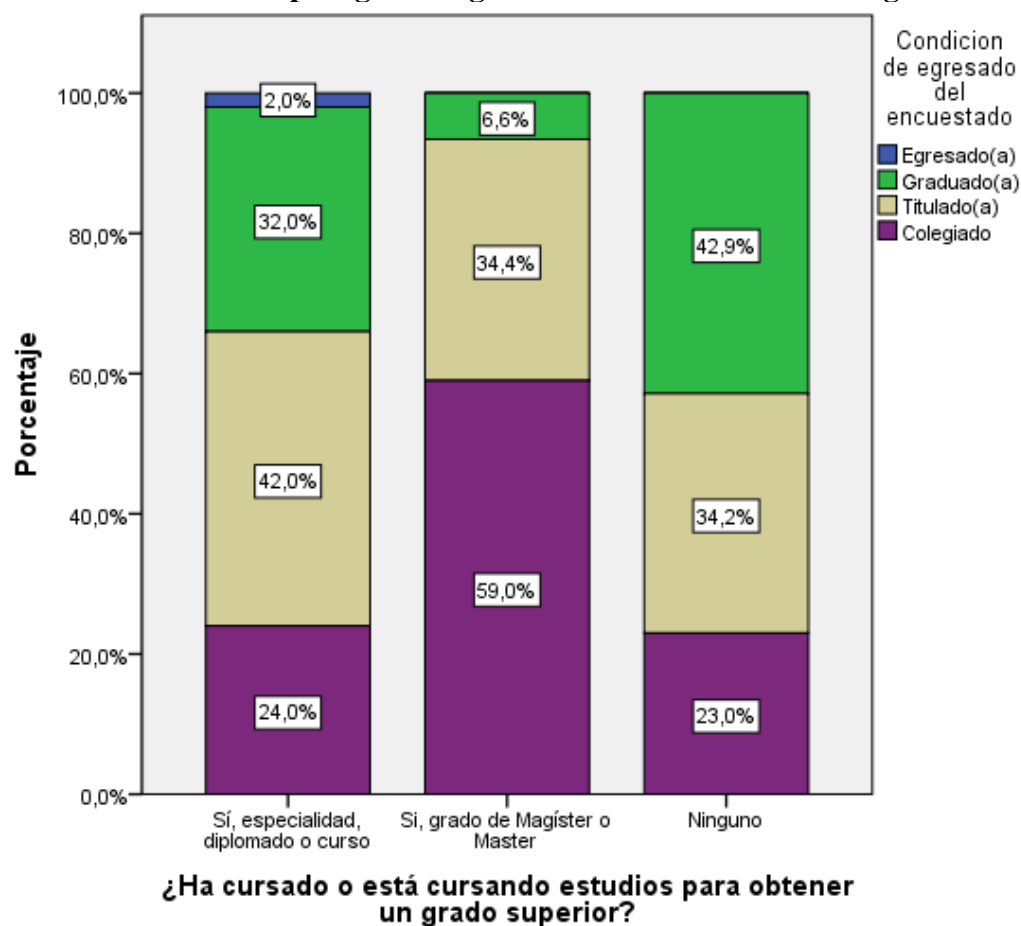
Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 26:
Segunda carrera universitaria o técnica: Etapa en que se realizaron

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Antes de Economía	5	1,8	1,8
	Después de Economía	3	1,1	2,9
	No he seguido	191	70,2	73,2
	Lo he pensado a futuro	73	26,8	100,0
	Total	272	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 27:
Cursos de post grado según condición académica del egresado



Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 28:

Tabla de contingencia: Nivel salarial del último empleo – Cursos de post grado

			¿Ha cursado o está cursando estudios para obtener un grado superior?		Total
			Sí, especialidad, diplomado o curso	Si, grado de Magíster o Master	
Renta2_nivel	Salarios bajos	Recuento	1 2,0%	0 ,0%	1 ,9%
	Salarios medios	Recuento	21 42,0%	9 14,8%	30 27,0%
	Salarios altos	Recuento	28 56,0%	52 85,2%	80 72,1%
Total		Recuento	50 100,0%	61 100,0%	111 100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 29:

Tabla de contingencia: Condición del egresado –Contrato suscrito en el último empleo

		Tipo de contrato suscrito en su ULTIMO EMPLEO				Total
		Prácticas Jornada Completa	Temporal Jornada Completa	Temporal Jornada Incompleta	Indefinido Jornada Completa	
Egresado(a)	Recuento	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 ,9%	1 ,4%
Graduado(a)	Recuento	5 71,4%	62 39,2%	0 ,0%	22 20,8%	89 32,7%
Titulado(a)	Recuento	0 ,0%	49 31,0%	0 ,0%	48 45,3%	97 35,7%
Colegiado	Recuento	2 28,6%	47 29,7%	1 100,0%	35 33,0%	85 31,3%
Total		7 100,0%	158 100,0%	1 100,0%	106 100,0%	272 100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 30:
Renta percibida en el último empleo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Entre 1 - 800	2	,7	,7
Entre 801 - 1200	17	6,3	7,0
Entre 1201 - 1800	42	15,4	22,4
Entre 1801 - 2500	47	17,3	39,7
Entre 2501 - 4000	104	38,2	77,9
Entre 4001 - 6500	38	14,0	91,9
Entre 6501 - 10 000	17	6,3	98,2
Mayor a 10,000	5	1,8	100,0
Total	272	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 31:
**Tabla de contingencia: Condición académica de egresados empleados –
Nivel salarial de su último empleo**

			Renta2_nivel			Total
			Salarios bajos	Salarios medios	Salarios altos	
Condicion de egresado del encuestado	Egresado(a)	Recuento	0	1	0	1
			,0%	1,2%	,0%	,4%
	Graduado(a)	Recuento	10	40	30	80
			76,9%	47,1%	18,9%	31,1%
	Titulado(a)	Recuento	1	29	67	97
			7,7%	34,1%	42,1%	37,7%
	Colegiado	Recuento	2	15	62	79
			15,4%	17,6%	39,0%	30,7%
Total		Recuento	13	85	159	257
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 32:

Tabla de contingencia: Rol desempeñado en el último empleo – Situación laboral

		¿Está usted trabajando?		Total
		No	Si	
Jefatura/ Gerencia	Recuento	1	56	57
	% dentro de ¿Está usted trabajando?	6,7%	21,8%	21,0%
Empleado/Ejecutivo	Recuento	14	178	192
	% dentro de ¿Está usted trabajando?	93,3%	69,3%	70,6%
Externo/Service	Recuento	0	7	7
	% dentro de ¿Está usted trabajando?	,0%	2,7%	2,6%
Independiente	Recuento	0	16	16
	% dentro de ¿Está usted trabajando?	,0%	6,2%	5,9%
Total	Recuento	15	257	272
	% dentro de ¿Está usted trabajando?	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS2

ANEXO 33:

Tabla de contingencia: Contrato suscrito en el último empleo – Nivel salarial

		Renta2_nivel			Total
		Salarios bajos	Salarios medios	Salarios altos	
Prácticas Jornada Completa	Recuento	2	3	2	7
		10,5%	3,4%	1,2%	2,6%
Temporal Jornada Completa	Recuento	13	68	77	158
		68,4%	76,4%	47,0%	58,1%
Temporal Jornada Incompleta	Recuento	0	0	1	1
		,0%	,0%	,6%	,4%
Indefinido Jornada Completa	Recuento	4	18	84	106
		21,1%	20,2%	51,2%	39,0%
Total	Recuento	19	89	164	272
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 34:**Independientes: Ciudad donde ejerce actividades laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	ESPAÑA	1	3,6	3,6
	LIMA	2	7,1	10,7
	PIURA	22	78,6	89,3
	SECHURA	2	7,1	96,4
	TALARA	1	3,6	100,0
	Total	28	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 35:**Independientes: Nivel salarial del último empleo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Salarios bajos	2	7,1	7,1
	Salarios medios	8	28,6	35,7
	Salarios altos	18	64,3	100,0
	Total	28	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 36:**Independientes: Percepción de formación recibida**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy teórica	15	53,6	53,6
	Teórica y práctica	13	46,4	100,0
	Total	28	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 37:
Tabla de contingencia: Condición académica de egresados empleados –
Adecuación laboral

		¿Cuál considera que ha sido la relación entre el puesto laboral desempeñado y su nivel de estudios?				Total
		Muy inferior	Inferior	Adecuada	Superior	
Egresado(a)	Recuento	0	0	1	0	1
		,0%	,0%	,5%	,0%	,4%
Graduado(a)	Recuento	0	27	50	3	80
		,0%	52,9%	27,2%	14,3%	31,1%
Titulado(a)	Recuento	1	16	75	5	97
		100,0%	31,4%	40,8%	23,8%	37,7%
Colegiado	Recuento	0	8	58	13	79
		,0%	15,7%	31,5%	61,9%	30,7%
Total	Recuento	1	51	184	21	257
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 38:
Desempleo: Causas de no inserción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	No ha buscado	9	60,0	60,0
	El encontrado no le satisface	5	33,3	93,3
	Ha buscado pero no ha encontrado	1	6,7	100,0
	Total	15	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23

ANEXO 39:
Desempleo: Causas de no búsqueda de un empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Salud	1	6,7	11,1
	Ayuda en casa	2	13,3	33,3
	Dedica a avanzar en nivel académico p.e tesis	6	40,0	100,0
	Total	9	60,0	
Perdidos	Sistema	6	40,0	
Total		15	100,0	

Elaboración: Propia, utilizando SPSS VS23